

ZGF

Bremische Zentralstelle für
die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau



Arbeiterkammer
Bremen

Ein freudiges Ereignis?!

Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit



Ein freudiges Ereignis?!

Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit

Impressum:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

Tel. 0421/36301-0

E-mail info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

unter Mitwirkung der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
und des Landesgewerbeärztes Bremen

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Knochenhauerstraße 20-25, 28195 Bremen

Tel 0421/361-3133

E-mail office@frauen.bremen.de

Büro Bremerhaven

Schifferstraße 48, 27568 Bremerhaven

Tel 0471/596-13823

E-mail office-brhv@frauen.bremen.de

www.frauen.bremen.de

Auflage: 2000

Druck: Druckwerkstatt Schmidtstraße, Bremen

Gestaltung: Traute Melle, Bremen

Redaktion: Uta Albrecht, Astrid Labbert, Birgit Tillmann

Fotos: 123rf.com, iStockphoto.com,
photocase.com, pixelio.de

März 2010

Geleitwort	<i>Ingelore Rosenkötter</i>	3
Vorwort	<i>Hans-L. Endl</i>	4
Vorwort	<i>Ulrike Hauffe</i>	5
„Ein freudiges Ereignis?!“ Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit		
	<i>Barbara Reuhl, Anne Röhm</i>	7
Die Mutterschutzvorschriften: Inhalt und Umsetzung		
	<i>Ursula Wienberg</i>	11
Schwangerschaft im Betrieb – was Arbeitgeber und Schwangere wissen sollten		
	<i>Imme Uhtenwohldt-Delank</i>	15
Mutterschutzpraxis: Erfahrungen aus der Rechtsberatung		
	<i>Jost Ebener</i>	20
Stillen und Erwerbsarbeit		
	<i>Utta Reich-Schottky</i>	24
Pressemitteilung: Runder Tisch zur Stillförderung im Lande Bremen eingerichtet		25
Mutterschutz – ein Fall für die Mitbestimmung		
	<i>Jörn Diers</i>	26
Mutterschutz – auch für Hausangestellte und Minijobberinnen gültig!		28
Schritte zur „Normalität Schwangerschaft“ am Arbeitsplatz - ein Praxisbeispiel aus der Stadtverwaltung Bremerhaven		
	<i>Ingrid Sandhop</i>	29
Praxisbeispiel: Gefährdungsbeurteilung bei Infektionsgefährdung in Kindertagesstätten		
	<i>Imme Uhtenwohldt-Delank</i>	33
Gute Praxis Elternzeit – eine Handreichung für Unternehmen im Lande Bremen und anderswo		
	<i>Anne Röhm, Ulrike Hauffe</i>	35
Arbeitsunfähigkeit oder Beschäftigungsverbot – Frauenärztinnen zwischen Schwangerenbedürfnissen und Arbeitnehmerwünschen		
	<i>Interview mit Elisabeth Holthaus-Hesse und Heide Schweigart</i>	40
Anhang		43
Adressen		50
Ratgeber und Links		51
Zu den Autorinnen und Autoren		52



Geleitwort

Wenn sich ein Kind ankündigt, sollte das für die Mutter ein freudiges Ereignis sein. Im Arbeitsleben führt dieser besondere Umstand allerdings oft zu Umständen ganz anderer Art, denn eine schwangere Arbeitnehmerin unterliegt per Gesetz einem besonderen Schutz, was eventuell den gesamten Betriebsablauf beeinflusst. Doch was das ganz konkret an jedem Arbeitsplatz bedeutet, verunsichert immer noch viele Arbeitgeber. In der Folge erleben werdende Mütter ihre Schwangerschaft als nicht unbedingt willkommen.

Wenn wir jedoch mehr Kinder haben wollen in dieser Gesellschaft, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu zählt ein bewusster Umgang mit dem Mutterschutzgesetz, der schwangere Arbeitnehmerinnen nicht aus dem Erwerbsleben drängt, sondern ihnen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit ermöglicht.

Mit dieser Broschüre liegt nun ein Handlungsleitfaden vor, der anhand praktischer Beispiele und Erfahrungen die verschiedenen Aspekte von Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit beleuchtet. Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau haben hierfür erfahrene Experten und

Expertinnen versammelt, die für Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen, Ärzte und Ärztinnen, Juristinnen und Juristen gut verständlich alle wichtigen Informationen aufbereiten. Ich freue mich, dass nun alle, die mit dem Schutz des noch ungeborenen Kindes und seiner Mutter am Arbeitsplatz beschäftigt sind, dieses vielfältige Kompendium an die Hand bekommen. Damit ein freudiges Ereignis auch ungetrübt bleiben kann.

*Ingelore Rosenkötter
Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend
und Soziales*



Dr. Hans-L. Endl

Vorwort

Eine erfolgreiche, langfristige Personalpolitik setzt heute auf ein attraktives Arbeitsumfeld, auf individuell gestaltbare Vertragsbedingungen sowie einen wertschätzenden Umgang im Betrieb oder in der Dienststelle. Wer Fachkräfte gewinnen und halten und die Fluktuation im Betrieb verringern will, kommt an diesen Pfeilern nicht vorbei. Ein wesentliches Gestaltungsfeld hierfür – und auch um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen – ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei befassen sich die betrieblichen Diskussionen und die Personalarbeit in den meisten Fällen fast ausschließlich mit dem Thema Kinderbetreuung.

Allerdings stellt sich die Vereinbarkeitsfrage aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Bremen bereits, bevor das zu betreuende Kind geboren ist – nämlich spätestens dann, wenn eine Arbeitnehmerin schwanger wird. Familienfreundlichkeit im Betrieb fängt spätestens mit dem Mutterschutz an, denn gute Bedingungen schon für werdende Mütter sind positive Signale der Wertschätzung. Sie wirken motivierend und fördern das Engagement aller Beschäftigten im Betrieb.

Der Mutterschutz ist eines der ältesten Themen im Arbeitsschutz und er ist nach wie vor aktuell! Der Schutz des ungeborenen oder gestillten Kindes gründet sich einerseits auf der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers¹ aus dem individuellen Arbeitsvertrag. Er ist jedoch genauso Element einer systematischen, gesundheitsgerechten Betriebsorganisation, die dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung durch das Arbeitsschutzgesetz und die Mutterschutzverordnung vorgegeben ist. Zentrales Instrument dafür stellt die Gefährdungsbeurteilung dar. Dass der betriebliche Mutterschutz jedoch noch nicht in allen Fällen zufriedenstellend umgesetzt ist oder bedauerlicherweise sogar zu Konflikten führt, erfahren wir durch Anfragen in unserer Beratung und aus dem Erfahrungsaustausch mit PraktikerInnen und betrieb-

lichen MultiplikatorInnen in unserer täglichen Beratungspraxis in der Arbeitnehmerkammer.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung stellen die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau einen Handlungsleitfaden für Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Interessenvertretungen zur Verfügung. Die Beiträge geben Inhalte von zwei gemeinsam, in Kooperation mit der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen und dem Landesgewerbeamt, durchgeführten Veranstaltungen in Bremen und in Bremerhaven wieder. Sie informieren über die rechtlichen Vorschriften und zeigen auf, wie sie im Betrieb umgesetzt werden können. Damit wollen wir eine gute betriebliche Praxis in Betrieben im Land Bremen fördern.

Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft sind – allen Schwarzmalereien im Zusammenhang mit unserer alternden Gesellschaft zum Trotz – immer noch etwas ganz Alltägliches und „Normales“. Sie sollten von der Personalpolitik bewusst als Gestaltungsanlass wahrgenommen werden: Reibungsverluste müssen vermieden werden, indem betroffene Arbeitnehmerinnen ihre Arbeit tun können oder rechtzeitig geeignete Vertretungsregeln getroffen werden. Damit die Gesundheit von Mutter und Kind geschützt wird, aber auch der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens gewährleistet bleibt.

Dr. Hans-L. Endl
Hauptgeschäftsführer Arbeitnehmerkammer Bremen

1) In den Texten wird durchgehend die männliche Form benutzt, da es sich beim „Arbeitgeber“ um eine Rechtsform handelt.



Mutterschutz ist eines der ältesten Themen im Arbeitsschutz. Er dient dazu, die Arbeitskraft und die Motivation der schwangeren oder stillenden Beschäftigten zu erhalten und ist ein wichtiger Aspekt von Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dennoch gibt es beim Mutterschutzgesetz immer noch großen Nachholbedarf, was die Information der zuständigen Akteurinnen und Akteure angeht. Zudem hat es in den vergangenen Jahren einige gesetzliche Änderungen gegeben.

Nach der Veröffentlichung der Broschüre „Arbeit und Gesundheit in der Schwangerschaft“ (Info-Brief Nr. 3 der Arbeitnehmerkammer Bremen) aus dem Jahre 2003, die auf Veranstaltungen in den Jahren 1999 und 2002 aufbaute, gibt die Arbeitnehmerkammer zusammen mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) ein zweites Mal einen Ratgeber zu diesem Thema heraus. Dieser Ratgeber entstand aus einem Fachtag, den die Arbeitnehmerkammer zusammen mit der ZGF durchführte. Die Beiträge stammen größtenteils von den dort vortragenden Expertinnen und Experten. Bewusst haben Arbeitnehmerkammer und ZGF sich dazu entschlossen, die Veranstaltungen nicht nur zu dokumentieren, sondern in der Form eines Handlungsleitfadens heraus zu geben: Damit haben alle Akteure und Akteurinnen im Thema „Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit“ die Möglichkeit, bei offenen Fragen oder Problemstellungen nachzulesen, welche betrieblichen Handlungsmöglichkeiten es gibt und wie sie umgesetzt werden können.

„Ein freudiges Ereignis?! Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit“ richtet sich an die Personalverantwortlichen im Betrieb, Interessenvertretungen und Arbeitgeber, betriebsärztliche Dienste, Gewerbeaufsichtsamt, Juristinnen und Juristen sowie niedergelassene Ärztinnen und Ärzte. Unternehmervereinigungen und Wirtschaftsverbände sind ebenfalls gut

beraten, ihre Mitgliedsunternehmen bei der Durchführung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen zu unterstützen, die den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Schwangere Arbeitnehmerinnen erleben am Arbeitsplatz häufig unterschiedliche Reaktionen auf ihre Schwangerschaft: Einerseits Freude, andererseits Vorurshaltungen. Selten passt die Schwangerschaft einer Kollegin in die betriebliche Planung und Organisation der Arbeit. Zeitpläne und Schichtpläne geraten durcheinander, weil es spezifische Schutzbestimmungen gibt und/oder Schwangere einen Anspruch auf einen anderen Arbeitsplatz haben. Durch den Mutterschutz fallen sie mindestens 14 Wochen aus und haben anschließend einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit.

Die meisten jungen Frauen (und zunehmend auch Männer) formulieren heute den Wunsch nach Berufarbeit *und* Familie quer durch alle Bildungsschichten. Eine familienfreundliche Personalpolitik, die auch den produktiven Umgang mit Schwangerschaft und Stillzeit einschließt, ist das beste Mittel, um diese hochqualifizierten jungen Frauen langfristig an den Betrieb zu binden.

Ulrike Hauffe
Landesbeauftragte für Frauen

„Ein freudiges Ereignis“?! Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit

Barbara Reuhl, Anne Röhm

Für Frauen ist die Phase von Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett – der Prozess, auf den sich der Begriff „Mutterschutz“ bezieht – eine Phase des tiefgreifenden Übergangs. Den Wechselwirkungen zwischen der beruflichen Arbeit und der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Zum einen haben Arbeits- und Mutterschutzvorschriften häufig eine Veränderung der Berufstätigkeit zur Folge, zum anderen beeinflussen die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, die Gesundheit. Ein weiterer Aspekt ist im Hinblick auf die Erwerbsbiografien von Müttern zu bedenken: Vermutlich haben die Erfahrungen, die schwangere Arbeitnehmerinnen in Betrieben machen, eine wichtige Bedeutung für den weiteren Berufsverlauf. Wer in dieser Phase am Arbeitsplatz anerkannt und unterstützt wurde, wird nach dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit wahrscheinlich mit besseren Voraussetzungen wieder erwerbstätig werden.

Frauen berichten jedoch immer wieder davon, dass ihre Schwangerschaft am Arbeitsplatz nicht angemessen berücksichtigt wird und sie deshalb Konflikte erleben – bis hin zu Mobbing und Kündigungsversuchen. In den Reaktionen von KollegInnen und Vorgesetzten klingt häufig der Vorwurf mit, als Schwangere persönliche, d. h. private Interessen ohne Rücksicht auf Belange des beruflichen Umfelds zu verfolgen. Möglicherweise werden dann Zweifel an der beruflichen Motivation und der individuellen Planungskompetenz laut.

Diese Reaktionen und der soziale Druck, der damit ausgeübt wird, verunsichert Schwangere; häufig kommt die Sorge oder die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes hinzu, was weiteren Druck erzeugt. Solche und ähnliche Erfahrungen von Schwangeren weisen auf einen Mechanismus hin, der hier ebenso wie in anderen beruflichen Situationen greift: Strukturelle Probleme, Versäumnisse und Widersprüche werden individualisiert und auf die persönliche Ebene der einzelnen Schwangeren verschoben.



Dabei sieht die Rechtslage ganz anders aus. Die Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit ist laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Aufgabe des Arbeitgebers. Und eine schwangere oder stillende erwerbstätige Frau und in besonderem Maße ihr Kind haben einen Anspruch auf sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen. Mehr noch: Jeder Arbeitgeber ist gut beraten, wenn er einen vorausschauenden Arbeitsschutz betreibt und gute Bedingungen dafür schafft, dass auch das Arbeitsvermögen von schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen dem Betrieb erhalten bleibt.

Zentrales Instrument für einen erfolgreichen, systematischen Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG. Sie ermöglicht es dem Arbeitgeber zu ermitteln, welche Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich sind, um für schwangerschaftsgerechte Arbeitsplätze zu sorgen. Er muss dazu die Arbeitsbedingungen beurteilen, um gesundheitliche Gefährdungen der Schwangeren und des ungeborenen Kindes zu erkennen und ihnen wirksam begegnen zu können. Welche Faktoren besonders zu berücksichtigen sind, benennt die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzverordnung, MuSchArbV), die das Arbeitsschutzgesetz ergänzt. Weitere Vorschriften beziehen sich auf spezielle Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Infektionsrisiken im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit.

Sowohl in Branchen und Berufen, in denen besonders häufig Frauen beschäftigt sind, als auch in eher männertypischen Tätigkeitsbereichen kommen Belastungen vor, die im Hinblick auf Mutterschutz zu beachten sind. Der Gesundheit des ungeborenen oder gestillten Kindes kommt ein hoher Schutzrang zu. Deshalb gelten Schwangere und Stillende als besonders schutzbedürftige Beschäftigte, deren spezielle Gefahren nach den Allgemeinen Grundsätzen laut §4 (6) ArbSchG zu berücksichtigen sind. Mutterschutz muss deshalb ganz selbstverständlich in betriebliche Organisation einbezogen werden. Wenn mit der Gefährdungsbeurteilung ermittelt wird, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, sind also von vornherein die Vorgaben aus der Mutterschutzverordnung und anderen speziellen Vorschriften zu berücksichtigen. Näheres wird in den Beiträgen von Ursula Wienberg, Imme Uhtenwoltd-Delank und Ingrid Sandhop erläutert.

Einige der für den Mutterschutz relevanten Belastungssituationen in typischen Arbeitsfeldern von Frauen seien hier genannt:

- Nach einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2007 schleppen Pflegekräfte mehr als Bauarbeiter: In Pflegeberufen gaben über 68 Prozent der Befragten in einer Studie an, schwer heben zu müssen, aber nur 54 Prozent von Arbeitnehmern aus dem Baugewerbe nannten diese Belastung.
- Im Bürobereich kann gerade das, was als „leichte“ Arbeit wahrgenommen wird belasten, nämlich das dauernde Sitzen, das in der Schwangerschaft genauso zu vermeiden ist wie dauerndes Stehen.
- Bei Arbeiten mit Publikumsverkehr kann es außerdem zu Konflikten oder gar Tätlichkeiten kommen, die Schwangere oder Stillende gefährden.
- Auch im Einzelhandel sind Belastungen wie Lage und Dauer der Arbeitszeit, dauerndes Stehen, Gefährdung durch Gewalt (Überfälle) zu berücksichtigen.
- Bei Tätigkeiten im sozialen Bereich ist auf Infektionsrisiken zu achten, wie im Beitrag von Imme Uhtenwoltd über Mutterschutz in Kindertageseinrichtungen beispielhaft erläutert wird.
- Frauen, die im Reinigungs- oder Entsorgungsbereich arbeiten, gehen mit Abfällen um, die Biostoffe enthalten und Infektionen verursachen können. Ebenso kann es zur Gefährdung durch Überkopfarbeit, die Benutzung von Leitern und Tritten und auch schweres Heben und Tragen kommen.
- In der Gastronomie sind u. a. Faktoren wie die Lage und Verteilung der Arbeitszeit zu beachten.

An vielen Arbeitsplätzen kommen häufig auch allgemeine Faktoren vor, die belastend wirken. Stress durch Arbeiten an der Leistungsgrenze ist ebenfalls ein Faktor, der in Bezug auf Schwangerschaft berücksichtigt werden muss. In prekären und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können Risiken außer Blick geraten, weil die betroffenen Beschäftigten nur kürzere Zeit oder an wechselnden Einsatzorten tätig sind. Die Bezeichnung „geringfügige“ Beschäftigung legt zudem die irriige Annahme nahe, dass mit geringfügiger Beschäftigung auch geringfügige Belastungen verbunden seien. In vielen Bereichen sind Frauen eher in den unteren Hierarchien der Betriebe anzutreffen sind, wo sie über wenig Entscheidungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume verfügen, und ihre Arbeit ist häufig bis ins Einzelne vorgegeben. Das erzeugt Stress und erschwert die Bewältigung von Belastungen.

Zu dieser Veröffentlichung und den einzelnen Beiträgen:

Die vorliegende Handlungshilfe stellt rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes für Schwangere und Stillende dar und erläutert, welche gesundheitlichen Risiken im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit in dieser Lebensphase bestehen können. An Praxisbeispielen zeigt die Veröffentlichung auf, wie eine vorausschauende, nachhaltige, gute betriebliche Praxis aussehen kann und welche Unterstützungen es dafür gibt. Außerdem werden zum Schluss noch offene Fragestellungen bzw. nicht gelöste Probleme angesprochen. Grundlage dieser Broschüre sind die Beiträge und Diskussionen im Rahmen zweier Veranstaltungen in Kooperation von Arbeitnehmerkammer und ZGF im Februar 2008 in Bremen und Bremerhaven sowie Gespräche mit Ärztinnen, Ärzten und Fachleuten aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Imme Uhtenwoldt-Delank, Landesgewerbeärztin, und *Ursula Wienberg* von der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen beschreiben die systematische Vorgehensweise im betrieblichen Arbeitsschutz und erläutern spezielle Gestaltungsbedarfe für Arbeitsplätze, an denen schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Fachliche Beratung bieten der Betriebsarzt/ die Betriebsärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Gewerbeaufsicht.

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Beratung von Arbeitnehmerinnen beleuchtet *Jost Ebener*, Jurist bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, das neue Aufwendungsausgleichsverfahren. Er stellt dar, wie das Beschäftigungsverbot im Zusammenhang mit Schwangerschaft von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit abzugrenzen ist. Schließlich weist er auf den immer noch wenig beachteten Umstand hin, dass das Mutterschutzgesetz und die Mutterschutzverordnung auch für die Stillzeit gelten.

Ulla Reich-Schottky von der Arbeitsgemeinschaft Freier Stillgruppen setzt sich dafür ein, dass mehr Frauen die Möglichkeit nutzen, ihr Kind zu stillen – auch wenn sie erwerbstätig sind.

Bezogen auf die betrieblichen Gegebenheiten müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um das gesundheitliche Risiko an den Arbeitsplätzen im Betrieb für Schwangere auszuschließen bzw. zu minimieren. Die Vorgaben der Mutterschutzverordnung müssen systematisch und konkret umgesetzt werden – dieses ist Führungsaufgabe. Der Betriebs- oder Personalrat hat dabei umfangreiche Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, wie *Jörn Diers*, Leiter der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen, darstellt.

Eine anschauliche Darstellung der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten aus der Sicht der betrieblichen Interessenvertretung gibt *Ingrid Sandhop* vom Gesamtpersonalrat beim Magistrat der Stadt Bremerhaven. Am Beispiel verschiedener Tätigkeitsfelder zeigt sie auf, welche Maßnahmen für Beschäftigte in einzelnen Berufen ergriffen werden können und was zu beachten ist, damit der Prozess der betrieblichen Umsetzung gelingt.

Schwangerschaft und Stillzeit sind schließlich auch Anlässe für eine familienfreundliche betriebliche Personalpolitik. Welche Gründe dafür sprechen, sie im Handlungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzubeziehen, stellen *Anne Röhm* und *Ulrike Hauffe* von der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) dar.

In beiden Veranstaltungen konnten wir von den anwesenden GynäkologInnen und von betrieblichen VertreterInnen erfahren, dass es zahlreiche Kommunikationsprobleme zwischen dem „normalen Gesundheitswesen“, den Betrieben und dem Arbeitsschutzwesen gibt. Hier gilt es, Wissens- und Erfahrungsaustausch herzustellen und die Lücken zu schließen. Aus diesem Grund haben wir nach den beiden Veranstaltungen ein Interview mit den Gynäkologinnen *Heide Schweigart* und *Elisabeth Holthaus-Hesse* geführt, das wir in diesem Handlungsleitfaden ebenfalls wiedergeben, um die wichtigsten Probleme zu benennen.

Damit Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit richtig umgesetzt und damit wirklich „ein freudiges Ereignis“ sowohl für die Schwangere als auch für den Betrieb wird, müssen folgende Institutionen, Unternehmen, Arztpraxen zusammenarbeiten bzw. eine umfassende Kommunikation und bessere Vernetzung erreichen:

- Betriebe mit Führungskräften
- Personalverantwortliche
- Interessenvertretungen
- Gynäkologen/innen/Hebammen
- Gewerbeaufsicht
- Arbeitsschutz
- die Schwangere selbst

Die beiden genannten Veranstaltungen haben folgende Fragen bzw. offene „Posten“ bezüglich möglicher Handlungsbedarfe aufgezeigt:

- Ein einheitliches Formular zum Beschäftigungsverbot würde das ärztliche Attest klarer abgrenzen (siehe Beitrag von J. Ebener).
- Häufig herrscht in Betrieben auch die „Denke“ vor, dass es nur eine allgemeine Gefährdungsanalyse geben kann, was dazu führt, dass die Schwangere ganz aus dem Bereich oder dem Betrieb herausgenommen wird. Gefährdungsanalyse bedeutet, dass vorausschauend vorgegangen wird, damit die Personalverantwortlichen wissen, wo sie eine schwangere Arbeitnehmerin im Betrieb einsetzen können. Sonst sieht sich das Unternehmen immer wieder mit dem Problem konfrontiert, dass es über einen längeren Zeitraum auf qualifizierte Frauen verzichten muss.
- Interessenvertretungen sind aufgefordert, das Thema „Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit“ zu ihrer Sache zu machen und selbst gestaltend sowie initiativ das Thema aufzugreifen.
- Ebenfalls können Gewerkschaften aktiv werden, indem sie einen aktiven Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit zum Bestandteil von Tarifverträgen machen.

Die Mutterschutzvorschriften: Inhalt und Umsetzung

Ursula Wienberg

Schwangere und stillende Mütter müssen am Arbeitsplatz vor Überforderungen und gesundheitlichen Schäden geschützt werden; sie haben einen Rechtsanspruch auf sichere Arbeitsbedingungen.

Für alle Arbeitnehmerinnen gelten die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV), unabhängig von ihrer beruflichen Stellung und ihrer körperlichen Konstitution. Auch der Umfang ihrer Beschäftigungszeit (Vollzeit oder Teilzeit) oder das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sind unerheblich für die Anwendung der Schutzvorschriften.

Verantwortlich für die Einhaltung der Vorschriften ist der Arbeitgeber. Er ist gemäß § 5 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, der Gewerbeaufsicht als Aufsichtsbehörde über die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes die Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin unverzüglich anzuzeigen. Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen hat hierfür ein Formular entwickelt, das angefordert werden kann und von vielen Betrieben benutzt wird (siehe Anhang).

Dieses Formular enthält die Frage, ob die Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 1 MuSchArbV durchgeführt wurde und ob die werdende Mutter aufgrund von Beschäftigungsverboten von der Arbeit freigestellt ist.

Melden einer schwangeren Arbeitnehmerin ist Pflicht

Durch eingehende Mutterschutz-Anzeigen ist die Gewerbeaufsicht informiert, in welchen Betrieben werdende Mütter mit welchen Tätigkeiten und wie vielen Arbeitsstunden beschäftigt werden. Unvollständig ausgefüllten oder unlogisch und falsch erscheinenden Anzeigen wird nachgegangen.

So wird die Gewerbeaufsicht z. B. tätig, wenn ein Betrieb aus dem Pflegebereich eine schwangere Pflegerin anzeigt und Fragen zu biologischen Arbeitsstoffen, Heben und Tragen oder gesundheitsgefährdenden Stoffen nicht beantwortet oder verneint. Ebenso erfordern Mutterschutz-Anzeigen von fischverarbeitenden Betrieben einen Handlungsbedarf, wenn die schwangere Arbeitnehmerin in der Frischfischabteilung als Produktionsarbeiterin keinen Einwirkungen von Nässe und Kälte, Lärm, ständigem Stehen sowie Heben und Tragen ausgesetzt sein soll.



Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Bei Nachfragen und Arbeitsplatzüberprüfungen lässt sich die Gewerbeaufsicht vom Arbeitgeber die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) vorlegen, die er nach § 1 MuSchArbV durchführen muss.

§ 1 MuSchArbV Beurteilung der Arbeitsbedingungen

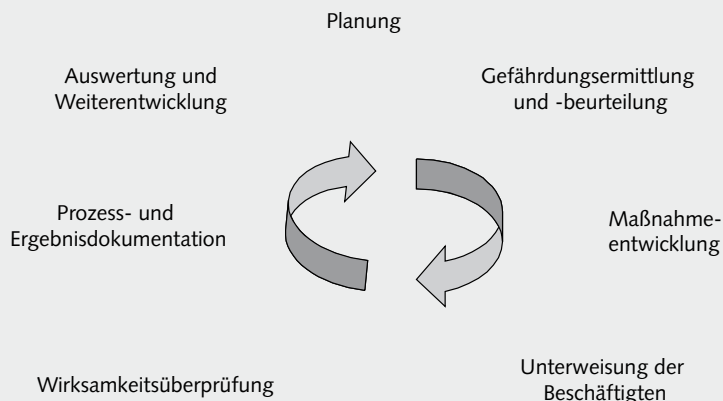
- (1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

Das Ergebnis der Beurteilung und die veranlassten Maßnahmen werden überprüft. Dabei zeigt sich, dass Arbeitgeber häufig nicht wissen, welche Beschäftigungsverbote für werdende Mütter eingehalten werden müssen. Die vorgelegten Gefährdungsbeurteilungen – wenn überhaupt vorhanden – sind vielfach unvollständig, weil Gefährdungen übersehen oder falsch bewertet wurden. So sind dann auch die veranlassten Maßnahmen nicht ausreichend oder nicht nachvollziehbar. Die Folge: Entweder werden schwangere Frauen weiterhin an belasteten Arbeitsplätzen belassen, so dass sich die Betroffenen aus Unsicherheit und Angst über ein Attest ihres Frauenarztes „retten“, oder ein totales Beschäftigungsverbot – am liebsten immer noch durch den Arzt – muss her! Von der

§ 3 MuSchArbV Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

- (1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.
- (2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls 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 trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.
- (3) 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 (Freistellung, Beschäftigungsverbot).

Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten wie der Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz wird nach den Erfahrungen der Gewerbeaufsicht wenig Gebrauch gemacht, obwohl die MuSchArbV dies vorsieht.

Damit Arbeitgeber bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft zeitnah reagieren können, fordert die MuSchArbV zudem in § 1 die „rechtzeitige“ Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Das heißt, dass die betrieblichen Gefährdungen für werdende

Mütter grundsätzlich und damit unabhängig vom Vorhandensein schwangerer Arbeitnehmerinnen betrachtet und Maßnahmen festgelegt werden müssen. Imme Uhtenwoldt geht darauf in ihrem Beitrag zu dieser Broschüre genauer ein.

Zulässige Tätigkeiten in den Unternehmen dürfte es im Falle von Schwangerschaft z. B. auch für Lagerarbeiterinnen, Altenpflegerinnen, Fischwerkerinnen, Gärtnerinnen und Zahntechnikerinnen geben. Je nach Größe und Organisation sollte auf die weitere Beschäftigung der werdenden Mutter nicht verzichtet werden.

Die schwangere Arbeitnehmerin in Kenntnis setzen

Selbstverständlich ist die schwangere Arbeitnehmerin über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu unterrichten, wie auch der Betriebs-/Personalrat und die übrigen beschäftigten ArbeitnehmerInnen in dem Arbeitsumfeld (Abteilung) der Schwangeren.

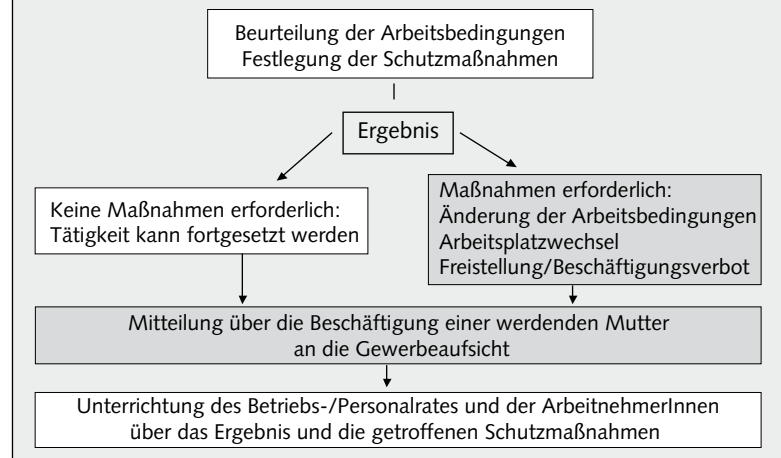
Die Unterrichtungspflicht stellt keine Datenschutzverletzung oder Befriedigung der Neugier von Dritten dar, sondern soll die Kolleginnen und die Mitarbeitervertretung verstehen lassen, warum z. B. Arbeitsabläufe verändert werden oder Umsetzungen erfolgen.

Eine Zusammenfassung der Vorgehensweise für die Umsetzung der MuSchArbV im Betrieb gibt folgende Übersicht:

§ 2 MUSchArbV Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald das möglich ist. Eine formlose Unterrichtung reicht aus. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie weitergehende Pflichten nach dem Betriebsverfassungs- und den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

Bekanntgabe einer Schwangerschaft durch Arbeitnehmerin



Die Praxis zeigt: Hoher Beratungsbedarf bei den Betrieben

Die Erfahrung der Gewerbeaufsicht zeigt, dass auch mehr als zehn Jahre nach dem Inkrafttreten der MuSchArbV (15. April 1997) noch ein hoher Beratungsbedarf besteht. Für die Umsetzung und Einhaltung der Vorschriften des MuSchG und der MuSchArbV ist allein der Arbeitgeber verantwortlich. Diese Pflicht kann nicht auf die schwangere Arbeitnehmerin übertragen werden, nach dem Motto: „Solange Sie sich die Arbeit zutrauen, können Sie diese ja machen! Anderenfalls müssen Sie sich krank-schreiben lassen oder die Arbeitsstunden reduzieren.“ Diese oder ähnliche Reaktionen von Arbeitgebern und Vorgesetzten gibt es auch heute noch. Darin spiegelt sich nicht nur die Unsicherheit des Arbeitgebers wider, sondern auch mangelnde Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Geschultes Fachpersonal wie Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt sollte ebenso wie bei der Erstellung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz auch zur Regelung des Mutterschutzes im Betrieb herangezogen werden. Als Hilfe für eine mögliche Gefährdungsbeurteilung können z.B. Merkblätter verschiedener Bundesländer (siehe „Ratgeber und Links“ im Anhang) genutzt werden.

Bei dieser komplexen Beurteilung sind alle Gefährdungen aufgelistet, die das MSchG und die MuSchArbV nennen, sodass der Anwender einen Leitfaden hat. Zweckmäßiger ist jedoch eine individuell erstellte Gefährdungsbeurteilung für den eigenen Betrieb, die sich daraus entwickeln und/oder ergänzen lässt.



Schwangerschaft im Betrieb

– was Arbeitgeber und Schwangere wissen sollten

Imme Uhtenwoldt-Delank

Schwangerschaft im Betrieb – ein freudiges Ereignis? Wenn man Arbeitgebern diese Frage stellt, werden sie in den meisten Fällen verneinen. Schließlich können sie eingearbeitete Mitarbeiterinnen nicht immer so einsetzen wie vorher, müssen eventuell ganz auf sie verzichten und sich um Ersatz bemühen und vieles beachten. Auch für die betroffene Schwangere ist durch die Schwangerschaft möglicherweise eine belastende Situation entstanden. Es ist den Betroffenen nicht klar, ob sie ihrer Tätigkeit problemlos und ohne weitere Folgen für eine ungefährdete Schwangerschaft nachgehen können. Wie werden möglicherweise die Kolleginnen und Kollegen reagieren, wenn sie einige Tätigkeiten mit übernehmen müssen?

Im Folgenden sollen folgende Fragen geklärt werden: Welche Maßnahmen sind erforderlich, um einen problemlosen Verlauf einer Schwangerschaft seitens des Betriebes zu unterstützen?

Welche Vorgaben müssen eingehalten werden, damit eine Mitarbeiterin auch in der Schwangerschaft ohne Unsicherheiten und Ängste ihrer Tätigkeit nachgehen kann?

Wie kann eine Gefährdung ausgeschlossen werden?

Wie kann ein vorläufiges Beschäftigungsverbot vermie-

den werden?
Wie können die rechtlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutz der Mütter an Arbeitsplatz in den Betrieben umgesetzt werden und was ist dabei zu beachten?

Arbeitgeber in der Pflicht: Die Gefährdungsbeurteilung

Zentrales Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung.

Welche Schritte dafür erforderlich sind, ist in den Beiträgen von Ursula Wienberg und Ingrid Sandhop dargestellt.

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen kann tätigkeits-, arbeitsplatz-, arbeitsmittel- oder personenbezogen erstellt werden. Eine Gefährdungsbeurteilung wird nicht nur im Arbeitsschutzgesetz gefordert, sondern auch in vielen anderen Vorschriften, u. a. in der Biostoffverordnung, Gefahrstoffverordnung und in der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV). Dabei ist es nicht sinnvoll, mehrere Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen. Vielmehr ist die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz entsprechend den Anforderungen der anderen Vorschriften zu ergänzen bzw. zu erweitern.

Rechtzeitig agieren: Schon vor einer Schwangerschaft

Nach § 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen der werdenden oder stillenden Mütter rechtzeitig hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung zu beurteilen. Die Beurteilung ist für jede einzelne Tätigkeit vorzunehmen, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Faktoren gefährdet werden können.

Probleme bereitet der unbestimmte Rechtsbegriff „rechtzeitig“. Bei Kontakt zu bestimmten Stoffen wie z. B. krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen oder im Umgang mit Infektionserregern besteht eine Gefährdung von Mutter und Kind bereits im ersten Drittel der Schwangerschaft. Also zu einem Zeitpunkt, an dem der Betroffenen möglicherweise die Schwangerschaft noch nicht oder gerade erst bekannt ist.

Wenn die Gefährdungsbeurteilung erst bei Schwangerschaftsmeldung durchgeführt wird, werden Schutzmaßnahmen zu spät eingeleitet und ein Beschäftigungsverbot ist bis zur abschließenden Klärung möglicher Gefahren für die Schwangere erforderlich. Mögliche Präventionsmaßnahmen wie z. B. Impfungen, die zu einer Immunität der Schwangeren gegenüber Infektionserregern führen und ein Tätigkeitsverbot verhindern würden, könnten nicht mehr durchgeführt werden. Denn eine bestehende Schwangerschaft ist für die meisten Impfungen eine Kontraindikation.

In den Fällen, in denen vom Risiko einer Gefährdung im Frühstadium der Schwangerschaft ausgegangen werden kann, ist eine Gefährdungsbeurteilung bereits mit Beginn der Beschäftigung gebärfähiger Frauen erforderlich.

Beschäftigungsbeschränkungen und Schutzmaßnahmen vor fruchtschädigenden Gefahrstoffen in der sensibelsten Phase, d. h. in den ersten Wochen der Schwangerschaft, können sonst nicht rechtzeitig greifen und Präventionsmaßnahmen nicht rechtzeitig eingeleitet werden.

Das bedeutet, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss erfolgen:

- vor einer möglichen Gefährdung von Mutter und Kind.
- so früh, dass Präventionsmaßnahmen noch eingeleitet werden können.
- mit Beginn der Beschäftigung von Frauen.

Das hat auch Vorteile für den Arbeitgeber:

Mögliche Risiken sind den Betroffenen bekannt, Verunsicherungen Schwangerer werden vermieden.

Es können Schutzmaßnahmen, z. B. Impfungen bei Kontakt zu infizierten Kindern oder PatientInnen, eingeleitet werden und so Beschäftigungsverbote und ein Ausfall der Beschäftigten vermieden werden.

Es werden erhebliche Kosten eingespart, die Beschäftigten können weiterarbeiten und es müssen keine zusätzlichen Kräfte eingearbeitet oder die Aufgaben einer Schwangeren oder Stillenden von anderen MitarbeiterInnen übernommen werden.

Konkrete Schritte bei einer Gefährdung

Ist mit einer Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit der werdenden Mutter oder mit negativer Auswirkung auf das ungeborene Kind zu rechnen, sieht § 3 MuSchArbV abgestufte Maßnahmen zum Schutz der werdenden oder stillenden Mutter vor.

Die einzuhaltende Rangfolge der Schutzmaßnahmen erfolgt in drei Stufen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. Ausschluss gefährlicher Arbeiten, Arbeitserleichterung oder Änderung der Arbeitszeit)
2. Umsetzung auf einen anderen (ungefährlichen) Arbeitsplatz
3. Beschäftigungsverbot, wenn die Maßnahmen nach 1. oder 2. nicht ausreichen, um den Schutz von Mutter und Kind sicherzustellen.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder ggf. der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie anderer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, ist die Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen. Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter solange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Der Wunsch einer werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

Informationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber steht gegenüber der Gewerbeaufsicht und gegenüber Arbeitnehmerinnen und Personalvertretung in der Pflicht.

Er muss der Gewerbeaufsicht als zuständiger Aufsichtsbehörde die Beschäftigung einer werdenden Mutter anzeigen, sobald die werdende Mutter ihm ihre Schwangerschaft mitteilt oder ihm die Schwangerschaft auf andere Weise bekannt geworden ist. (Siehe auch Beitrag von Ursula Wienberg und Links zum Download im Anhang.)

Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die für die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen hat der Arbeitgeber die werdenden oder stillenden Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen (im gebärfähigen Alter) zu unterrichten. Dabei darf er die bestehende Schwangerschaft ohne Zustimmung der Betroffenen nicht offenbaren (§ 2 MuSchArbV). Auch deshalb empfiehlt es sich, die MuSchArbV von Anfang an in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen, unabhängig von einer eventuell bestehenden Schwangerschaft.



Schutzfristen vor und nach der Geburt

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Nach einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Anzahl der Tage, um die sich die Schutzfrist vorher verkürzte. Vor der Entbindung ist die Beschäftigung der werdenden Mutter auf ihren Wunsch hin möglich. Es steht ihr frei, diesen Wunsch jederzeit zu widerrufen.

Für die Zeit der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären. Ausnahme: Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf der Acht-Wochen-Frist, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.



Beschäftigungsverbote

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) unterscheidet ein **Individuelles Beschäftigungsverbot** (§ 3 MuSchG) und **Generelle Beschäftigungsverbote** (§ 4 MuSchG). Die Beschäftigungsverbote richten sich an den Arbeitgeber und verbieten diesem die tatsächliche Beschäftigung nach Maßgabe der einzelnen mutterschutzrechtlichen Bestimmungen, d.h. die Beschäftigung am Arbeitsort. Eine Arbeitsunfähigkeit hat immer Vorrang vor einem Beschäftigungsverbot.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Das individuelle Beschäftigungsverbot wird von einem Arzt/einer Ärztin ausgesprochen. Wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass bei Fortdauer der Beschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind.

Diese Regelung bietet dem Arzt/der Ärztin die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeiten eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen. Maßgeblich ist allein der individuelle Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin an ihrem möglicherweise völlig ungefährlichen Arbeitsplatz. Es genügt, dass die Fortsetzung der Arbeit die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet. Dabei ist es unerheblich, auf welcher genauen Ursache die Gefährdung beruht.

Der Arzt/die Ärztin hat einen weiten Entscheidungsspielraum bei der Feststellung eines individuellen Beschäftigungsverbot. Er/sie kann Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit aussprechen. Es ist auch möglich darzustellen, welche Art von Tätigkeit die werdende Mutter ausüben darf.

Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft und mit deren Auswirkungen zusammenhängt. Von der Regelung werden neben den normalen Beschwerden der Schwangerschaft wie beispielsweise Übelkeit auch pathologische Symptome, wie schwangerschaftsbedingte Kreislauf labilität, erfasst.

Die Arbeit, die nach ärztlichem Zeugnis nicht oder nur in beschränktem Umfang von der werdenden Mutter ausgeübt werden darf, kann zwar im Allgemeinen als ungefährlich eingeschätzt werden, für die werdende Mutter subjektiv jedoch zu Beschwerden führen. Auch durch arbeitsbedingte psychische Belastungen wie berufsbedingtem Stress, die zu einer Gefährdung der Schwangerschaft führen können, kann ein individuelles Beschäftigungsverbot gerechtfertigt sein. Der Stress muss durch die Tätigkeit hervorgerufen oder verstärkt werden. Dies kann z. B. bei Tätigkeiten mit wechselnden Einsatzorten in Frage kommen, wenn durch ungünstige Witterungseinflüsse die PKW-Nutzung berechtigte Ängste bei der werdenden Mutter hervorruft.

Das individuelle Beschäftigungsverbot wird ab dem Zeitpunkt der Vorlage eines schriftlichen Zeugnisses eines approbierten Arztes/einer approbierten Ärztin beim Arbeitgeber wirksam.

Aus dem ärztlichen Attest muss verständlich hervorgehen, welche Tätigkeiten genau in welchem Umfang (teilweise oder ganz) für die werdende Mutter verboten werden.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Selbst mit Zustimmung der werdenden Mutter darf der Arbeitgeber diese bei andauerndem Beschäftigungsverbot nicht beschäftigen.

Bei Zweifel an der Richtigkeit des Attestes kann der Arbeitgeber, unter Beachtung des Rechtes der werdenden Mutter auf freie Arztwahl, eine Nachuntersuchung durch einen anderen Arzt/eine andere Ärztin verlangen.

Generelle Beschäftigungsverbote

Die Tätigkeiten, mit denen ein Arbeitgeber eine werdende oder stillende Mutter generell nicht beschäftigen darf, sind in § 4 des MuSchG sowie in der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) genannt.

Generelle Beschäftigungsverbote gelten für alle werdenden Mütter ohne Rücksicht auf ihren Gesundheitszustand und müssen vom Arbeitgeber

von sich aus beachtet werden. Es ist keine zusätzliche Bescheinigung erforderlich.

Arbeitsbedingungen, die ein generelles

Beschäftigungsverbot begründen, sind u. a.:

- Zeitliche Einschränkungen wie Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsruhe, Nachtarbeit²
- physikalische Gefährdungen wie schwer Heben und Tragen, Lärm und Erschütterungen, Kälte oder ionisierende Strahlung
- der Umgang mit Gefahrstoffen wie z. B. Narkosegase, Zigarettenrauch
- der Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen und Infektionserregern bei fehlender Immunität der betroffenen Schwangeren, z. B. bei Kontakt mit PatientInnen im Krankenhaus oder bei Auftreten von Kinderkrankheiten in einem Kindergarten
- in Verbindung mit Berufskrankheitsrisiken, z. B. Hepatitis-B-Infektionsgefährdung nach Nadelstichverletzung
- sowie sonstige Tätigkeiten wie erhöhte Unfallgefahr oder ständiges Stehen.

Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder für ihr ungeborenes Kind ausgehen können, kann der Arzt/die Ärztin bis zur Klärung ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen.

Dies kann der Fall sein, wenn vom Arbeitgeber keine Überprüfung des Arbeitsplatzes vorgenommen wurde. Der Arbeitgeber muss dann ggf. unter Einbeziehung der für den Mutterschutz zuständigen Arbeitsschutzbehörde umgehend eine Überprüfung der vermuteten Gefährdungen am Arbeitsplatz durchführen. Das vorläufige Beschäftigungsverbot besteht bis zur Klärung, ob tatsächlich eine Gesundheitsgefährdung vorliegt.

2) Hier sind Ausnahmegenehmigungen durch die Gewerbeaufsicht in bestimmten Fällen möglich.

Mutterschutzpraxis: Erfahrungen aus der Rechtsberatung

Jost Ebener

Obwohl derzeit etwas mehr die Situation junger Eltern (Stichworte: Elterngeld und Elternzeit) im Fokus des öffentlichen Interesses stehen, zeigt jedoch die Erfahrung in der Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen, dass nach wie vor auch zum Thema Mutterschutz großer Informationsbedarf besteht. Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die im Arbeitsverhältnis stehende, werdende bzw. stillende Mutter und das werdende Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen und vor Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung zu schützen.

Leider reichen die Reaktionen von Arbeitgebern auf die Mitteilung einer Schwangerschaft der Arbeitnehmerin nicht selten von der Nichteinhaltung von Schutzvorschriften über Mobbing bis hin zum Versuch, das Arbeitsverhältnis zu beenden, durch Aufhebungsvertrag, Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags, Umwandlung eines unbefristeten in einen befristeten Vertrag oder sogar (nichtig) Kündigung. Oder die Schwangere wird mit Druck zu einer eigenen Kündigung veranlasst, obwohl die Sorge des Arbeitgebers vor zusätzlichen finanziellen Belastungen durch die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin weitgehend unbegründet ist.

Die folgenden Ausführungen erläutern drei Bereiche des Mutterschutzes, die zwar praxisrelevant, aber häufig unbekannt sind und nicht selten zu Auseinandersetzungen führen:

- das neue Aufwendungsausgleichsverfahren
- Abgrenzung Beschäftigungsverbot/ Arbeitsunfähigkeit
- Mutterschutz auch in der Stillzeit



Das Aufwendungsausgleichsverfahren

Mit Wirkung ab dem 1.1.2006 ist das Aufwendungsausgleichsgesetz in Kraft getreten und hat gegenüber dem bisherigen Lohnausgleichsverfahren deutliche Verbesserungen gebracht. Mit diesem gesetzlichen Umlageverfahren, mit dem Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U 2) und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U 1) erstattet werden, sollen u. a. auch Einstellungshemmnisse gegenüber Frauen abgebaut werden.

Jetzt erhalten alle Arbeitgeber (vorher nur Kleinbetriebe) unabhängig von der Beschäftigtenzahl auf Antrag von der jeweiligen Krankenkasse der Arbeitnehmerin (bei Minijob: Bundesknappschaft) volle Erstattung ihrer Mutterschaftsleistungen, d. h.

- des nach § 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG) bei allen generellen und individuellen Beschäftigungsverboten für die gesamte Dauer gezahlten Mutterschutzlohns,
- des nach § 14 MuSchG gezahlten Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie
- der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Bei Arbeitsunfähigkeit erstatten die Krankenkassen Kleinbetrieben bis 30 ArbeitnehmerInnen (galt früher nur für ArbeiterInnen) maximal 80 Prozent

- der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (bis maximal 6 Wochen) sowie
- der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Diese Erstattung bei Arbeitsunfähigkeit gilt für alle ArbeitnehmerInnen und ist unabhängig vom „Mutterschutz“, sie erhalten somit aber auch Kleinbetriebe für arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft.

Am Umlageverfahren zur Finanzierung der Mutterschaftsleistungen nehmen alle Arbeitgeber teil, auch wenn sie keine Frauen beschäftigen. Arbeitgeber haben also keine unmittelbaren finanziellen Einbußen durch Schwangerschaft und Mutterschaft der einzelnen Arbeitnehmerin!

Anders verhält es sich dagegen bei Arbeitsunfähigkeit einer Schwangeren. Kleinbetriebe tragen hier (wie auch bei Arbeitsunfähigkeit anderer Arbeitnehmer) die Differenz zwischen 80 und 100 Prozent der Entgeltfortzahlung selbst und Betriebe mit mehr als 30 Arbeitnehmern erhalten überhaupt keine Erstattung. Aus diesem Grund üben Arbeitgeber gelegentlich Druck auf Frauen aus, sich während der Schwangerschaft bei gesundheitlichen Problemen nicht krankzuschreiben zu lassen, sondern ein ärztliches Beschäftigungsverbot einzuholen. Manchmal kommt es auch zum Streit bei der Frage, ob die Voraussetzung für ein Beschäftigungsverbot oder Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Abgrenzung: Beschäftigungsverbot - Arbeitsunfähigkeit

Die im Einzelfall erforderliche Unterscheidung, ob die Voraussetzungen für ein ärztlich verordnetes individuelles Beschäftigungsverbot oder eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Schwangeren vorliegen, ist in der Praxis (auch für ÄrztInnen und JuristInnen) oft schwierig. Ein Beschäftigungsverbot ist vom Arzt (vorbeugend) zu erteilen, wenn die Fortsetzung der Arbeit eine konkrete Gefahr für Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder des Kindes bedeutet. Es setzt nicht voraus, dass die konkrete Arbeit oder der Arbeitsplatz als solches gesundheitsgefährdend sind, sondern es reicht aus, dass aufgrund der individuellen Verhältnisse der Schwangeren Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind. Eine solche Gefährdung besteht insbesondere bei einer anormal verlaufenden Schwangerschaft oder einer Risikoschwangerschaft. Die Liste der möglichen Risiken wurde in den letzten Jahren erheblich ausgeweitet, aber eine Risikoschwangerschaft erfordert nicht automatisch ein Beschäftigungsverbot.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schließen sich das ärztliche Beschäftigungsverbot und eine auf Schwangerschaft beruhende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit wegen gleicher Ursachen gegenseitig aus. Der behandelnde Arzt/ die behandelnde Ärztin, der/die insoweit naturgemäß einen großen Beurteilungsspielraum hat, muss abwägen und im Einzelfall verantwortlich darüber entscheiden, ob

- es sich um eine Erkrankung handelt, die mit der Schwangerschaft nur zufällig zeitlich zusammenfällt,
- die nicht normal verlaufende Schwangerschaft Krankheitswert hat mit der Folge hierauf beruhender Arbeitsunfähigkeit oder
- ohne Krankheitswert ist, z. B. im Vorfeld krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Dann muss die Schwangere zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Mutter und Kind mit der Arbeit aussetzen und die Erteilung eines ärztlichen Beschäftigungsverbots ist angezeigt.

Anspruch auf Mutterschutzlohn besteht nur, wenn das Beschäftigungsverbot die alleinige und ausschließliche Ursache für den Verdienstaustausch ist. Liegen gleichzeitig ein Beschäftigungsverbot und eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor oder tritt das eine zum anderen hinzu, besteht nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Hierfür ist es rechtlich unerheblich, ob die Erkrankung unabhängig von der Schwangerschaft eingetreten ist, oder ob es sich um eine auf die Schwangerschaft zurückzuführende Erkrankung handelt. Selbstverständlich können Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverbot aber auch zeitlich aufeinander folgen.

Das individuelle Beschäftigungsverbot wird erst mit der Vorlage eines ärztlichen Attestes (hoher Beweiswert) wirksam und muss vom Arbeitgeber grundsätzlich eingehalten werden. Bei berechtigten Zweifeln kann er allerdings auf seine Kosten eine anderweitige ärztliche Untersuchung verlangen oder im Streitfall Umstände darlegen, die den Schluss zulassen, dass das Beschäftigungsverbot auf nicht zutreffenden Angaben der Schwangeren beruht oder nur Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Der Arzt/die Ärztin muss Fragen des Arbeitgebers nach dem Umfang des Beschäftigungsverbots beantworten (nicht nach den Gründen) bzw. ob Arbeitsumstände für das Verbot ausschlaggebend sind, die vom Arbeitgeber abgestellt werden können. Um eventuelle Schwierigkeiten zu vermeiden, sollte ein Attest von vornherein möglichst genaue Angaben über Inhalt, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbots enthalten.

In der Praxis existieren bisher keine Formulare für die Erteilung von individuellen Beschäftigungsverboten. Es besteht die Gefahr, dass ÄrztInnen routinemäßig die als Formulare vorhandenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verwenden und ausstellen. Zu fordern ist daher, dass die Beteiligten (Ärztikammern, Krankenkassen, Gewerbeaufsichtsämter) ein einheitliches Formular erstellen, das die erforderlichen Angaben zum Beschäftigungsverbot vorstrukturiert und den ÄrztInnen die mutterschutzrechtliche Abgrenzung von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erleichtert.

Mutterschutz auch in der Stillzeit

Beim Thema „Mutterschutz“ denkt frau/man in der Regel an die Schwangerschaft, nicht so sehr an die Zeit nach der Geburt des Kindes. Dabei gelten fast alle Schutzvorschriften für Schwangere nach dem Mutterschutzgesetz auch für stillende Mütter, d. h.

- Gebote, z. B. kurze Unterbrechungen bei ständig stehender oder sitzender Arbeit und
- generelle Beschäftigungsverbote, z. B. schwere körperliche Arbeit; bei schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen und Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm; Akkord- und Fließbandarbeit; Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr; Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Auch die immer noch relativ unbekanntere Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) gilt für Stillende ebenso wie für Schwangere, d. h. der Arbeitgeber muss

- für jede Tätigkeit, bei der werdende und stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe und physikalische Schadfaktoren gefährdet werden können, rechtzeitig Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen und
- werdende und stillende Mütter, alle übrigen ArbeitnehmerInnen und den Betriebs- oder Personalrat über die Ergebnisse der Beurteilung unterrichten.

Ergibt die Beurteilung eine entsprechende Gefährdung, ist diese Tätigkeit verboten. Zusätzlich bestehen besondere Beschäftigungsverbote, z. B. bei Arbeiten mit bestimmten Gefahrstoffen, in Druckluft oder bei Gefahr der Übertragung von Krankheitserregern.

Auch stillende Mütter kann der Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten nach MuSchG oder MuSchArbV umsetzen, d. h. mit einer anderen zumutbaren Arbeitszeitdauer (z. B. Teilzeit) oder -lage oder auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz beschäftigen. Dabei sind vom Arbeitgeber alle finanziellen Nachteile durch den Arbeitsausfall oder die



Umsetzung auszugleichen (Mutterschutzlohn) z. B. bei Wegfall von Zuschlägen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Für die zum Stillen erforderliche Zeit ist bezahlte Freistellung zu gewähren, d. h. mindestens

- täglich zweimal 30 oder einmal 60 Minuten bzw.
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden zweimal 45 oder einmal 90 Minuten.

Insgesamt besteht nach überwiegender Ansicht unter Berücksichtigung des erforderlichen Gesundheitsschutzes Anspruch auf Stillzeit maximal für das erste Lebensjahr des Kindes.

Abschließend noch der Hinweis auf die weitgehend unbekanntere Regelung des § 6 Abs. 2 MuSchG. Danach dürfen Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Attest nicht voll leistungsfähig sind, generell (d. h. auch wenn sie das Kind nicht stillen) nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

Stillen und Erwerbsarbeit

Utta Reich-Schottky

Nach der Geburt ihres Kindes nehmen immer mehr Mütter schon während der Stillzeit³ ihre Erwerbstätigkeit wieder auf. Rein rechtlich stehen ihnen für das Stillen Zeitkontingente und angemessene Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen zu (Mutterschutzgesetz).

Denn das Stillen ist die normale Säuglingsernährung und hat darüber hinaus erhebliche immunologische und psychosoziale Bedeutung. Das Stillen stärkt die Mutter-Kind-Bindung und hilft damit, die berufsbedingten Trennungsphasen zu überbrücken. Nicht gestillte Kinder erkranken häufiger und schwerer, so dass die Mütter häufiger vom Arbeitsplatz fern bleiben müssen. Mütter, die in diesem für die Säuglingszeit elementar wichtigen Anliegen vom Arbeitgeber unterstützt werden, sind zufriedener und motiviertere Mitarbeiterinnen, auch über die Stillzeit hinaus.

Für die betriebliche Umsetzung ist vor allem wichtig, dass der Arbeitgeber das Anliegen der Stillunterstützung als legitim und sinnvoll anerkennt. Auf dieser Grundlage lassen sich maßgeschneiderte Lösungen finden. Zum Beispiel können die Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden, Stillzeiten an den Anfang oder das Ende der Arbeitszeit gelegt werden; die Kinder können zum Stillen in den Betrieb gebracht werden oder die Mutter kann zu ihnen gehen; die Mutter kann in einem angemessenen Raum (nicht auf der Toilette!) ihre Milch abpumpen und in einem Kühlschrank aufbewahren.

Zu den Routinemaßnahmen in der Schwangerschaft sollten Informationen zum Weiterstillen bei Erwerbstätigkeit gehören, einschließlich Gesprächen über die betriebsspezifischen Möglichkeiten. Hilfreich sind Beratungsadressen für die praktische Umsetzung des Stillens oder Abpumpens unter den jeweiligen persönlichen Umständen. Daneben braucht die Mutter Unterstützung im privaten Umfeld, durch den Partner und die Familie. Auch die Krippe oder Tagesmutter sollten stillfreundlich und z.B. dazu bereit sein, mitgebrachte abgepumpte Muttermilch zu füttern.

Je selbstverständlicher und eingespielter solche Abläufe sind, desto weniger Schwierigkeiten treten auf. Gewinner sind dabei alle: die Babys, die Mütter, die Arbeitgeber und die Gesellschaft im Ganzen.

Weiterführende Adressen und Informationen zum Thema Stillen und Berufstätigkeit finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

3) Die WHO empfiehlt: 6 Monate ausschließlich stillen, d.h. keine andere Nahrung oder Flüssigkeit außer Muttermilch, und danach neben geeigneter Beikost weiter stillen bis zum Alter von 2 Jahren oder darüber hinaus.



Pressemitteilungen der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

Runder Tisch zur Stillförderung im Lande Bremen eingerichtet

11.07.2008

Gesundheitsfördernde Wirkung des Stillens ist erwiesen

Stillen ist gut für die Gesundheit des Kindes und der Mutter. Das Stillen befördert außerdem die positive Entwicklung von Familien. Diese gesundheitsfördernde und präventive Wirkung der Stillförderung wird von Expertinnen und Experten anerkannt und hoch geschätzt. Dennoch ist die Stillrate in Deutschland eher rückläufig und somit nicht optimal.

Gesundheitssenatorin Ingelore Rosenkötter sieht sowohl aus gesundheitspolitischen wie auch sozialpolitischer Sicht Handlungsbedarf und hat deshalb einen Runden Tisch einberufen, um zu höheren Stillraten und längeren Stillzeiten in Bremen zu kommen. Beteiligt werden der Hebammenverband, Stillgruppen, Ärztinnen/Ärzten, die Bremischen Zentralstelle zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), Kliniken, die Wissenschaft sowie Bremer Krankenkassen.

Gesundheitssenatorin Ingelore Rosenkötter: „Ziel des Runden Tisches ist es, Maßnahmen im Sinne einer umfassenden Versorgungsleistung zu entwickeln. Erreicht werden soll damit eine gezielte und flächendeckende Informationsleistung, eine unparteiische und umfassende Stillberatung sowie angemessene Hilfeleistung durch die professionell Tätigen. Zudem soll die gesellschaftliche Akzeptanz für das Stillen durch Öffentlichkeitsarbeit gefördert werden.“

Die Konzeption erfasst neben einer geplanten Studie der Bremer Universität zum IST-Stand der Bremer Stillrate und Stillförderung, einer interdisziplinären Fachtagung zu Beginn 2009 auch weitere Aktionen mit dem Ziel einer Förderung des Stillgedankens in der Schwangerschaft wie auch bereits bei Mädchen im Schulalter.

Die Senatorin verweist darüber hinaus auf eine Neuauflage des Buches „Schwanger in Bremen und Bremerhaven“ der Bremischen Gleichstellungsstelle für alle schwangeren Frauen und Paare, in dem ausführlich auf das Stillen eingegangen wird. „Schwanger in Bremen und Bremerhaven“ ist erhältlich in der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Knochenhauerstraße 20-25, 28195 Bremen, Öffnungszeiten: mo - do 9 - 16 Uhr, fr 9 - 14 Uhr, oder im Internet unter www.frauen.bremen.de.

Mutterschutz – ein Fall für die Mitbestimmung

Jörn Diers

Leider allzu oft werden die Fragen des Mutterschutzes und damit zusammenhängend der Elternzeit als ein Themenkomplex angesehen, mit dem die betriebliche Interessenvertretung „nichts zu tun“ hat. Noch zu viele Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und sonstige Interessenvertretungen sehen solche Fragen lediglich als Teil des allgemeinen Individualarbeitsrechts an oder verweisen – was genauso falsch ist – im öffentlichen Dienst gern auf die Frauenbeauftragten.

Dabei bietet auch der Themenbereich „Mutterschutz-Elternzeit“ eine Reihe von Ansatzpunkten für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertreter. Dazu die zwei folgenden Thesen:

1. Die Interessenvertretung kann das betriebliche Klima zugunsten Schwangerer und Mütter fördern.

Betriebliche InteressenvertreterInnen können über die Rechte von Schwangeren und Müttern, aber auch über die Schwierigkeiten in der Umsetzung aufklären. Hierzu stehen neben allgemeinen Informationsschriften und Infoblättern auch die gezielte Mitteilung auf Betriebsversammlungen, in größeren Bereichen auch durch eigene Veranstaltungen (ggf. mit externen ReferentInnen) zur Verfügung, aber auch die Nutzung eigener Kommunikationswege (Intranetpräsentationen, Betriebszeitungen etc.). Es ist sicherlich hilfreich, wenn der oft arbeitgeberseitig mehr oder weniger deutlich vorgetragenen Floskel „Das kostet uns nur viel Geld“ Sachinformationen entgegengesetzt werden.

Die betriebliche Interessenvertretung kann weiterhin auch die Anregung bzw. Schaffung von Einrichtungen fördern, die im Interesse von Schwangeren und Müttern stehen. Zu denken ist dabei z.B. an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Ruheräume etc. Gleiches gilt für die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsplätze. Hier geht es z.B. um Fragen der Arbeitszeitgestaltung (garantierte Arbeitszeiten, flexible Gestaltungen etc.).

Ein weiteres wichtiges Feld für ein familienfreundliches Umfeld im Betrieb stellen alle Fragen der beruf-



lichen Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten dar. Letztlich ist dies eine Frage der Personalplanung. Sind Fortbildungen auch für Mütter, Teilzeitbeschäftigte, KollegInnen in der Elternzeit erreichbar und vorgesehen? Wie kann bei deren Gestaltung Rücksicht genommen werden auf die Interessen von Müttern mit kleinen Kindern? Dies sind nur wenige von den vielen klärungsbedürftigen Punkten. Sehr hilfreich wäre es hier, in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine vorhersehbare und Anspruch schaffende Regelung zu schaffen.

Für eine Interessenvertretung ist es ebenfalls sinnvoll, die Fragen der Prävention ernst zu nehmen. Wie kann es gelingen, ein Klima zu schaffen, in dem sich Schwangere, potenzielle und tatsächliche Mütter respektiert fühlen. Dazu gehört für eine Interessenvertretung auch die Frage der Mitarbeit in entsprechenden Gremien und Arbeitskreisen, so z.B. dem Arbeitsschutzausschuss. Aber auch Projekte für familienfreundliche Betriebe und Verwaltungen bieten eine Plattform.

Nicht zuletzt sollten die in der Praxis häufig verwendeten Personal- bzw. Einstellungsfragebögen einmal einer kritischen Überprüfung unterzogen werden.

Diese Anregungen sind mit Sicherheit nicht vollständig, sondern stellen nur erste Tätigkeitsbereiche dar. Tatsächlich ist eine betriebliche Interessenvertretung aber auch in der Lage, die Ansätze von Schwangeren- und Mutterschutz durchzusetzen. Deshalb die zweite These:

2. Die Interessenvertretung verfügt über rechtliche Möglichkeiten zur Durchsetzung in Fragen des Schwangeren- und Mutterschutzes.

Schon § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) und die entsprechenden Vorschriften in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen verpflichten die Interessenvertretung darüber zu wachen, dass die geltenden Gesetze eingehalten werden. Dazu gehören sicherlich auch das Mutterschutzgesetz, sowie das Arbeitsschutzgesetz und die zugehörigen Verordnungen und alle weiteren Gesetze.

Kündigungsverbote, die sich z.B. aus dem Mutterschutzgesetz ergeben, müssen auch im Rahmen des § 102 BetrVerfG vom Betriebsrat geltend gemacht werden. Dies verbessert die Stellung der zu Kündigenden, auch wenn sie individualrechtlich selbstverständlich dagegen vorgehen könnte.

Der Betriebsrat/der Personalrat hat ein Teilnahmerecht am Arbeitsschutzausschuss (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz). Die Zusammenarbeit richtet sich nach § 9 des Gesetzes.

Im Rahmen von § 87 BetrVerfG hat der Betriebsrat vielfältige erzwingbare Mitbestimmungsmöglichkeiten im Themenfeld der sozialen Mitbestimmung. Es kommt darauf an, diese Rechte auch wahrzunehmen. Dabei können Themen wie Urlaubsgrundsätze, Arbeitszeitregelungen, aber auch allgemeine Fragen der betrieblichen Ordnung eine Rolle spielen. Zumeist wird eine Ausgestaltung in Form einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung (Einigungsstelle) das Ergebnis sein.

Als Ergänzung sind aber auch Regelungen in freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§ 89 BetrVerfG) denkbar. Schon wegen der bestehenden Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Fortbildung und des beruflichen Aufstiegs sollte der Betriebsrat die allgemeinen Informations- und Beratungsrechte (aus § 89 BetrVerfG sowie § 92 BetrVerfG) hinsichtlich der Personalplanung nutzen. Entsprechendes gilt natürlich auch für jede andere Interessenvertretung. Bei der Frage der beruflichen

Bildung (§§ 96 - 98 BetrVerfG) ist gesondert auf die Interessen von Schwangeren und Müttern zu achten.

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz fördert Teilzeitbeschäftigung und lässt dabei Raum für betriebliche (und sogar tarifvertragliche) Ausgestaltungsmöglichkeiten.

Schließlich, jedoch nicht letztlich ist der Betriebsrat auch zur Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden – auch von Schwangeren und Müttern – verpflichtet.

Angesichts dieser vielfältigen Aufgaben kann bei größeren Interessenvertretungen eine sinnvolle Aufgabenteilung auf verschiedene MandatsträgerInnen angezeigt sein.

Allgemein gilt es, auch angesichts der scheinbar unendlichen „Alltagsarbeit“ einer Interessenvertretung die Möglichkeiten eines besseren, gerechteren und diskriminierungsfreien Umgangs mit Schwangeren und Müttern im Kopf und in der Tat zu verankern. Möglichkeiten und Ansatzpunkte hierfür gibt es genug.

Mutterschutz - auch für Hausangestellte und Minijobberinnen gültig!

Die Vorgaben aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und der dazugehörigen Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) gelten auch für Frauen, die als Haushaltshilfen oder in Minijobs arbeiten. Sie sind dann anzuwenden, wenn eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt wird und zwar ab dem Zeitpunkt, an dem sie dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist.

Private ArbeitgeberInnen, deren Haushaltshilfe eine Schwangerschaft mitteilt, müssen dies der zuständigen Arbeitsschutzbehörde (Gewerbeaufsicht) mitteilen. Dort gibt es ein entsprechendes Formblatt sowie Beratung und Unterstützung, welche Schutzmaßnahmen im Einzelfall notwendig sind. Dann müssen auch ArbeitgeberInnen, die privat eine Haushaltshilfe beschäftigen, die anfallenden Tätigkeiten daraufhin beurteilen, ob aus ihnen gesundheitliche Gefährdungen für die werdende oder stillende Mutter entstehen können.

Viele der in Betrieben anfallenden Gefährdungen mögen im Privathaushalt nicht vorkommen, trotzdem sind je nach Tätigkeitsbereich bestimmte gesundheitliche Risiken für die Mutter und vor allem für das ungeborene oder gestillte Kind zu berücksichtigen:

Bei Haushaltshilfen, die mit Reinigungs- und anderen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten befasst sind: Heben und Tragen, Arbeiten mit Leitern, Überkopfarbeiten, evtl. Verwendung von Chemikalien.

In der Kinderbetreuung sind vor allem mögliche Infektionen wie Röteln, Masern, Mumps, Windpocken oder Keuchhusten zu beachten. (*Ausführliche Informationen enthält das Fallbeispiel Mutterschutz in der Kindertagesstätte von Imme Uhtenwoldt-Delank in dieser Broschüre.*) Daneben können bei der Kinderbetreuung auch Belastungen wie Heben und Tragen auftreten.

Bei Pflégetätigkeiten könnten Faktoren wie Heben und Tragen, Umgang mit menschlichen Ausscheidungen (Infektionsgefahr), evtl. auch Gefährdungen durch Aggressionen eine Rolle spielen.

Wenn zum Beispiel eine Kinderbetreuerin nicht gegen Röteln oder Masern immun ist, die betreuten Kinder daran aber erkranken, dann muss ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, das heißt, sie kann ihre Tätigkeit nicht weiter ausüben, erhält ihr Entgelt aber weiter. Für diesen Fall erstattet die Krankenkasse, bei der die werdende Mutter versichert ist, auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Zuge eines Umlageverfahrens die Lohnkosten, sodass eine Vertretungskraft angestellt werden kann, ohne dass dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ein finanzieller Verlust entsteht. Im Falle von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist die Kostenerstattung über die Minijobzentrale bei der Bundesknappschaft geregelt.

Schritte zur „Normalität Schwangerschaft“ am Arbeitsplatz

– ein Praxisbeispiel aus der Stadtverwaltung Bremerhaven

Ingrid Sandhop

Haben Sie die Schwangeren im Betrieb einmal gefragt, was sie sich für „dumme Sprüche“ anhören müssen, wenn sie das Mutterschutzgesetz anwenden wollen?

Da fallen Sprüche wie:

„Du machst nichts als Probleme.“

„Stell dich nicht so an, früher hat man bis zur Geburt gearbeitet und die Kinder auf dem Feld bekommen.“

„Wenn dir schlecht wird, leg dich doch auf den Fußboden.“

Mit solch verletzenden Aussagen werden schwangere Frauen oft leichtfertig als „Störfaktor“ abgestempelt. Dabei treffen diese Äußerungen die Schwangeren in einer sensiblen Phase, in der sie viel Zuspruch und Unterstützung von den Menschen in ihrer unmittelbaren Umgebung brauchen, auch und gerade im Arbeitsleben. Frauen sollte diese Verletzung nicht zugemutet werden. Sie wollen nicht in Watte gepackt werden, sie sind nicht krank, sondern schwanger. Sie brauchen während dieser Zeit unseren Schutz, eine Form von „Normalität“ und nicht das Gefühl, eine Zumutung zu sein. Schließlich braucht unsere Gesellschaft Kinder.

Gemeinsam agieren

Die eben genannten Zitate sind Realität, ebenso wie die alarmierende Meldung, dass Führungskräfte häufig nicht wissen, was zu regeln ist und wer was zu tun hat, wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist. In der Arbeitsgruppe Arbeit und Gesundheit, die beim Gesamtpersonalrat (GPR) des Magistrats Bremerhaven angesiedelt ist, stand diese Problematik zum ersten Mal im Juni 2006 auf der Tagesordnung.

Dort schilderten Personalräte und Frauenbeauftragte, dass alle Stellen – auch die personalführenden – das Mutterschutzgesetz (MuSchG) unterschiedlich handhaben. Eine wichtige Erkenntnis war, dass bislang eine Kontrollmöglichkeit für die Interessenvertretung nicht vorgesehen war, ob das MuSchG und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz eingehalten wurden. Die Beratung der Schwangeren über ihre Rechte und Pflichten war unzureichend, da auch bei den Personalräten und Frauenbeauftragten keine Handlungshilfe vorlag. Es musste also gemeinsam ein Konzept erarbeitet werden, das die gesetzlichen Regelungen berücksichtigt und deren Einhaltung gewährleistet. Das Ziel sollte sein, die Zuständigkeiten zu regeln und Verantwortung zu klären.

Damit alle Beteiligten motiviert an dem Konzept mitarbeiten, musste als Erstes die Sensibilität für das Thema geweckt werden – unumgänglich war eine neue Organisationsstruktur für eine einheitliche Vorgehens- und Arbeitsweise. Die neue Organisationsstruktur sollte die Überwachung und Begleitung sicherstellen. Ziel sollte auch sein, dass die Verantwortlichen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Unterstützung der Fachleute für Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten und dass für die Beratung der Schwangeren eine Handlungshilfe erstellt wird. Zusammenfassend kann man sagen, unser Ziel war die „Normalität Schwangerschaft“ so in den betrieblichen Alltag zu integrieren, dass sich die Frauen an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und nicht durch Krankheit ausfallen.

Die Voraussetzungen

Verschiedene Voraussetzungen mussten vorhanden sein, um gemeinsam das Konzept zu erstellen. Als da wären: Der zentrale Arbeitsschutzausschuss hat dem Gesamtpersonalrat zugestimmt, die Federführung zu übernehmen. Der Magistratsdirektor hat einen Ansprechpartner aus dem Personalamt bestimmt. Diese Zustimmung erleichterte die Einbeziehung aller internen Fachleute. Einbezogen wurden:

- der Betriebsarzt / die Betriebsärztin
- die Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- der/die Beauftragte für Arbeits- und Gesundheitsschutz Schulen
- die personalführenden Stellen
- die Personalratsvertretungen aller Bereiche
- die Frauenbeauftragten aller Bereiche
- die Gesamtschwerbehindertenvertretung

Extern bestand eine Zusammenarbeit mit der Gewerbeaufsicht, der Arbeitnehmerkammer und der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF).

Es entstanden drei Handlungsfelder bzw. Arbeitskreise:

- Betrieblicher Arbeitsschutz (Mitglieder: Betriebsarzt / Betriebsärztin, Sicherheitsfachkraft, Beauftragter für Arbeits- und Gesundheitsschutz Schulen)
- Arbeitsorganisation (Mitglieder: personalführende Stellen, Betriebsarzt/Betriebsärztin, Sicherheitsfachkraft)
- Beratung für die Schwangere (Mitglieder: InteressenvertreterInnen)

Die Vorgehensweise

Ich komme jetzt zu unserer Vorgehensweise. Wir haben zehn Schritte benötigt, um zum Ziel zu kommen.

- Schritt 1: Eine vom GPR organisierte Informationsveranstaltung (informiert hat die Gewerbeaufsicht)
- Schritt 2: Eine von den Frauenbeauftragten organisierte Informationsveranstaltung (informiert haben die Arbeitnehmerkammer und die ZGF)
- Schritt 3: Arbeitssitzungen mit den Fachleuten aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Schritt 4: Veränderung der Organisationsstruktur der Verwaltung
- Schritt 5: Treffen der Interessenvertretungen, um eine Handlungshilfe für die schwangeren Beschäftigten zu erstellen
- Schritt 6: Austausch aller am Konzept Beteiligten über die Ergebnisse der Handlungsfelder; Verbesserungen und Abstimmungen
- Schritt 7: Vorstellung des Konzepts bei den AbteilungsleiterInnen, SchulleiterInnen und Beschäftigten auf der Amtsleiterkonferenz, den SchulleiterInnenkonferenzen und den Personalversammlungen
- Schritt 8: Veröffentlichung der Daten im Intranet, damit die Verantwortlichen immer Zugriff auf die Materialien haben
- Schritt 9: Informieren der Beschäftigten durch die Mitteilung der Verwaltung, das Online-Magazin und die Versendung des Flyers (siehe Anhang) mit der Gehaltsmitteilung
- Schritt 10: Treffen aller an dem Konzept Beteiligten zu einem Erfahrungsaustausch.

Danach wurden wieder Veränderungen vorgenommen, um das Konzept noch mehr auf die Praxis abzustimmen.

Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Handlungsfelder bzw. Arbeitsgruppen vorgestellt.

- **Beratung für Schwangere:** Zuständig für dieses Handlungsfeld war die Arbeitsgruppe Arbeit und Gesundheit des GPR. Sie setzt sich aus den Interessenvertretungen aller Bereiche zusammen. Erarbeitet wurde ein Flyer, der alle wichtigen Angaben und Hinweise für die Schwangeren und stillenden Frauen im Magistrat enthält. Darin wird erläutert, was das Mutterschutzgesetz beinhaltet und welche Folgen es für schwangere Frauen am Arbeitsplatz hat (Flyer siehe Anhang).

Der Flyer ist einmal an alle Mitarbeiterinnen mit der Gehaltsmitteilung verschickt worden. Er wird jetzt an Betroffene vom Personalamt mit den anderen Formularen verschickt. Er liegt bei den Personalräten, Frauenbeauftragten und personalführenden Stellen aus. Die Frauenbeauftragten der Schulen haben zusätzlich eine Handlungshilfe erarbeitet, die auf die Besonderheiten am Arbeitsplatz Schule eingeht.

- **Arbeitsorganisation:** Die Ergebnisse zur Arbeitsorganisation wurden mit den personalführenden Stellen erarbeitet. In Bremerhaven sind dies das Personalamt, die Polizei, die Schulen und das Amt für Jugend, Familie und Frauen.

Erarbeitet wurde eine Meldung an die Gewerbeaufsicht, ein Anschreiben an die Schwangere und eine Ablaufdokumentation. Die Ablaufdokumentation regelt einen schnellen und lückenlosen Ablauf im Personalamt. Sie ermöglicht die Überwachung und Umsetzung des Mutterschutzgesetzes. Darin wird der/ die Verantwortliche aufgefordert, unter Fristsetzung eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen.



- **Arbeitsschutz:** Zu der Arbeitsgruppe gehörten der Betriebsarzt, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Beauftragte für Arbeits- und Gesundheitsschutz Schulen.

Schon seit ein paar Jahren findet bei uns ein Merkblatt für werdende Mütter bei der Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten und Schulen Anwendung. Es ist unverändert geblieben. Das Merkblatt klärt über Infektionskrankheiten und die Immunitätslage auf. Kernpunkt aller Gesetze und Verordnungen ist die Pflicht des Arbeitgebers, die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ hinsichtlich der besonderen Schutzbedürftigkeit von werdenden und stillenden Müttern durchzuführen. Um den Verantwortlichen diese Aufgabe zu erleichtern, haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Beauftragte für Arbeits- und Gesundheitsschutz Checklisten für einzelne Berufssparten erstellt. Bei der Bearbeitung wurden hauptsächlich das Mutterschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz, die Mutterschutzverordnung, die Gefahrstoffverordnung und die Biostoffverordnung berücksichtigt. Jedes Berufsfeld hat seine spezifischen Gefährdungen, auf die eingegangen werden muss. Insgesamt haben die Arbeitsschützer zwölf Berufsvarianten herausgearbeitet.

Hilfe für den Arbeitgeber: Checklisten

Für folgende Arbeitsbereiche wurde eine Checkliste erstellt:

- Gewerbliche Lehranstalt (mit seinen vielen Werkstätten)
- Allgemeinbildende Schulen (mit der Belastung, Immunität, Schulausflüge, Elternabende, Schwimmunterricht usw.)
- Kindertagesstätten (mit der Belastung Immunität)
- Polizei (Schichtdienst, Gewalt)
- Gartenbau (Heben und Tragen, Chemikalien)
- Feuerwehr (keine Möglichkeit den Beruf weiter auszuüben)
- Allgemeine Verwaltung (Ergonomie, Publikumsverkehr)
- Theater: Hier wurde unterschieden in Technik, Schlosserei (Arbeiten in Werkstätten), Malerei, Tischlerei, Schneiderei (Arbeiten in Werkstätten), Schauspiel, Ballett (Arbeit nach 20 Uhr), Maskenbildnerei (Chemikalien), Verwaltung, Kasse



Im Anhang ist eine Checkliste für die Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten zu finden.

Die Checklisten ermöglichen eine individuelle Beurteilung. Sie sind so konzipiert worden, dass die Verantwortlichen die verschiedenen Gefährdungen am Arbeitsplatz einschätzen können. Zu Beginn unterstützt die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Verantwortlichen bei der Beurteilung. Danach sind die Verantwortlichen in der Lage, die Checklisten eigenständig zu bearbeiten. Die Checklisten sind so konzipiert, dass Handlungsbedarf besteht, wenn „Nein“ angekreuzt werden muss. Das erleichtert den schnellen Überblick. Ein „Nein“ kann eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten bedeuten. Auch ein Arbeitsplatzwechsel ist denkbar. Damit ist bei einer Schwangeren, die in einer Kindertagesstätte arbeitet, zum Beispiel eine Umsetzung in den Hort, ins Büro oder ins Kinderheim gemeint. Wenn gar keine andere Einsatzmöglichkeit besteht, muss die Mitarbeiterin von der Arbeit freigestellt werden. Damit ist ein Beschäftigungsverbot gemeint. In diesem Fall kann das Personalamt das Aufwenausgleichsverfahren (vgl. Beitrag von Jost Ebener) anwenden und Ersatz einstellen.

Die Checklisten sollen helfen, dies zu ermitteln. Die Listen gehen dann an die personalführenden Stellen zur weiteren Bearbeitung zurück. Die Ergebnisse werden dem Personalrat mitgeteilt, vorausgesetzt, die Beschäftigte erteilt die Erlaubnis, dass der Personalrat auch über ihre Schwangerschaft informiert werden darf. Wichtig bei all dem ist: Dass die Vorgaben aus dem Mutterschutzgesetz und der Mutterschutzverordnung eingehalten werden, ist keine Frage der individuellen Entscheidung einer schwangeren Kollegin, sondern die Verpflichtung des Arbeitgebers. Er muss den Betrieb vorausschauend so organisieren, dass der Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind gewährleistet ist. Dann werden Schwangerschaft und Elternschaft nicht zur Störung des Betriebsablaufs, sondern als erfreulicher, wünschenswerter „Normalfall“ wahrgenommen.

Praxisbeispiel: Gefährdungsbeurteilung bei Infektionsgefährdung in Kindertagesstätten

Imme Uhtenwoldd-Delank

Da der Kontakt zu Infektionserregern erfahrungsgemäß häufig Fragen aufwirft, wird am Beispiel einer Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung (Kita) näher auf die erforderliche Gefährdungsbeurteilung eingegangen.

Da Kinder noch keine eigene Immunität gegenüber Krankheitserregern haben, scheiden sie bei Infektionen größere Erregermengen aus, deutlich mehr als Erwachsene. Kleine Kinder sind also große Überträger von Krankheiten.

Erwachsene, die regelmäßig Kontakt zu Kindern haben, erkranken doppelt so häufig an Atemwegsinfektionen im Vergleich zu Erwachsenen ohne Kinderkontakt. Dies macht deutlich, dass auch das Infektionsrisiko für Beschäftigte, die mit Kindern arbeiten deutlich erhöht ist. Deshalb sind Vorsorgeuntersuchungen für Berufstätige in Kitas in der Biostoffverordnung und in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge verpflichtend vorgeschrieben. Ohne diese Untersuchungen durch den zuständigen Betriebsarzt/die zuständige Betriebsärztin dürfen die Beschäftigten nicht eingesetzt werden. In diese Vorsorgeuntersuchung sollte der Mutterschutz einbezogen werden.

In der Gefährdungsbeurteilung für Beschäftigte in einer Kita ist zu klären, welche Erreger und Infektionswege zu berücksichtigen sind:

- Häufig vorkommende Erreger mit Impfmöglichkeit bei Kontakt zu Kindern: Röteln, Masern, Mumps, Windpocken, Keuchhusten, Hepatitis A und B.
- Krankheitserreger ohne Impfmöglichkeit: Ringelröteln und Cytomegalie.

Als Übertragungswege sind Schmierinfektion, Tröpfcheninfektion und Blutübertragung und als Infektionsquellen sind Erkrankte, infizierte Personen in der Inkubationszeit und Keimträger zu berücksichtigen.

Wenn Erreger und Übertragungswege bekannt sind, können die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet werden. Hierzu gehören:

- die Information der Mitarbeiterinnen über Infektionsrisiken und erforderliche Schutzmaßnahmen.
- die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge mit Überprüfung der Immunität und Impfangebot.
- die Information der Eltern über die Meldepflicht möglicher Erkrankungen sowie der Hinweis, erforderliche Impfungen bei den Kindern durchführen zu lassen.
- die Beachtung der generellen Beschäftigungsverbote bzw. der Beschäftigungsverbote bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung.

An den Beispielen der Röteln und einer Cytomegalie-Infektion werden die Konsequenzen bei fehlender entsprechender Immunität dargestellt. Beide Erreger können zu schweren Komplikationen in der Schwangerschaft und zu Schäden beim Ungeborenen führen.

Angesichts der unterschiedlichen Übertragungswege sind die Konsequenzen anders zu bewerten:

- Das Rötelnvirus wird durch Tröpfcheninfektion übertragen. Je früher die Infektion in der Schwangerschaft stattfindet, desto schwerer und häufiger sind die kindlichen Schäden. Eine Umsetzung einer Schwangeren in eine andere Gruppe oder eine Freistellung von bestimmten Tätigkeiten bietet keinen ausreichenden Schutz. Bei Röteln besteht daher ein generelles Beschäftigungsverbot bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche, bzw. ein befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch dieser Erkrankung in der Einrichtung bis zum 22. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Das Cytomegalie-Virus wird durch eine Schmierinfektion über Körperflüssigkeiten wie zum Beispiel Blut, Urin und Speichel übertragen. Bestimmte Tätigkeiten wie Wickeln, Toilettengang und Schmusen, die engen körperlichen Kontakt mit einem möglicherweise infizierten Kind bedeuten, darf eine Schwangere bei fehlender Immunität nicht mehr ausführen. Bei Cytomegalie besteht bei fehlender Immunität ein generelles Beschäftigungsverbot bei Umgang mit Kindern bis zum 3. Lebensjahr. Die Beschäftigte kann jedoch mit älteren Kindern in einer anderen Gruppe weiterarbeiten.

Arbeitnehmerinnen, die gegen Kinderkrankheiten nicht immun sind, können durch Impfungen gegen bestimmte Erreger von Kinderkrankheiten geschützt werden.

Das ist vor Eintritt einer Schwangerschaft gegen folgende Erreger möglich: Röteln, Masern, Mumps, Windpocken, Hepatitis A und B sowie Keuchhusten. Eine Impfung gegen die Erreger der Grippe (Influenza-A-Viren) ist auch während einer Schwangerschaft möglich.

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig veranlassen, dass Beschäftigte durch den Betriebsarzt/die Betriebsärztin untersucht und beraten sowie ggf. Impfungen angeboten werden.

Wenn eine sichere Immunität bei der werdenden Mutter gegenüber bestimmten Infektionskrankheiten besteht, kann sie ihrer Tätigkeit weiter nachgehen. Ein Beschäftigungsverbot entfällt.

Ein sicherer Immunschutz ist anzunehmen, wenn die erfolgten Impfungen anhand eines Impfpasses dokumentiert bzw. eine durchgemachte Erkrankung durch Bestimmung der spezifischen IgG-Antikörper (Immunglobulin G) im Blut bestätigt sind.

Die Kostenübernahme der Impfungen macht sich für den Arbeitgeber bezahlt, da krankheitsbedingte Ausfalltage verhindert werden. Denn im Erwachsenenalter können diese Erkrankungen außerdem zu deutlich schweren Verläufen und zu Komplikationen führen. Die meisten Beschäftigungsverbote für werdende Mütter ohne Antikörperschutz können umgangen und gleichzeitig sicher gestellt werden, dass die Beschäftigten keine Infektionsquellen für die betreuten Personengruppen darstellen.

Einen Überblick zu erforderlichen Maßnahmen und Beschäftigungsverboten bei fehlender Immunität gegenüber bestimmten Erkrankungen, die bei Kindern häufig vorkommen, gibt das Merkblatt „Mutterschutz beim beruflichen Umgang mit Kindern“, herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, an dem man sich orientieren kann (siehe „Ratgeber und Links“ im Anhang).



Gute Praxis Elternzeit – eine Handreichung für Unternehmen im Lande Bremen und anderswo

Anne Röhm, Ulrike Hauffe



Noch immer gibt es Unternehmen, die vor der Einstellung von Frauen im „gebärfähigen Alter“ zurückschrecken. Noch immer gibt es Frauen, die nach Mutterschutz- oder Elternzeit aus ihrer Arbeitsstelle oder gar aus dem Betrieb verdrängt werden. Noch immer gibt es die Haltung, dass Mutterschutz und Elternzeit die Unternehmen unverhältnismäßig belasten.

Wir sehen dagegen, dass die wachsende Inanspruchnahme der Elternzeit seit den gesetzlichen Veränderungen in den Jahren 2004 und 2007 von Unternehmen wie auch von Betriebs- und Personalräten als Chance genutzt werden kann, um Schritte hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer neuen familienfreundlichen Arbeitskultur zu entwerfen. Untersuchungen der letzten Jahre belegen, dass Frauen und Männer sich beides wünschen: Beruf und Familie. Damit rückt die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche ins Zentrum um die Debatte einer guten Arbeit und einer familienbewussten Unternehmenspolitik.

Familienbewusste Unternehmenspolitik

Eine familienbewusste Unternehmenspolitik zielt darauf ab, die ArbeitnehmerInnen in ihren verschiedenen biografischen Phasen und mit unterschiedlichen familiären Aufgaben, z. B. der Sorge für Kinder oder der Pflege von Angehörigen, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik kann unterschiedliche, sich möglichst ergänzende Maßnahmen und Instrumente entwickeln, wie z. B. das Angebot familienverträglicher Arbeitszeiten oder die Möglichkeit der Qualifikation während familienbedingter Auszeiten sowie die Schaffung von (zusätzlichen) Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.



Hier setzt das Verbundprojekt Beruf und Familie für Unternehmen im Lande Bremen an, das im Jahre 2004 von der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Handelskammer Bremen, dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt und dem Institut Arbeit und Wirtschaft an der Universität Bremen gegründet wurde. Inzwischen konnten als zusätzliche Kooperationspartnerinnen die Handwerkskammer Bremen und die Industrie- und Handelskammer Bremerhaven gewonnen werden. Das Bremer Verbundprojekt informiert, berät und vernetzt Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Zurzeit werden insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen aus Bremerhaven und Bremen darin beraten, familienbewusste Personalpolitik zu initiieren und nachhaltig zu verankern. Von regelmäßig stattfindenden Jours fixes mit Unternehmensvertretungen bis hin zu einem Netzwerk im Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie hat sich in den ersten drei Jahren herauskristallisiert, dass Handreichungen zu den verschiedenen Phasen und Themen familienbewusster Unternehmenspolitik eine sinnvolle Ergänzung und Arbeitserleichterung für die Unternehmen und Institutionen im Lande Bremen bedeuten. Die Jours fixes bedeuten Erfahrungsaustausch, Themenzirkel, beispielsweise zur betrieblichen Kinderbetreuung oder Unternehmenskommunikation, sowie Veranstaltungen für Geschäftsführungen oder Personalverantwortliche bzw. Interessenvertretungen. In diesem Rahmen wurde im Jahr 2006 die Bremer Handreichung „Gute Praxis Elternzeit“ zusammen mit den Unternehmen im Netzwerk des Verbundprojekts Beruf und Familie entwickelt.

Handlungsmöglichkeiten aufzeigen

Ziel dieser Handreichung ist es, eine umfassende Darstellung der Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen aufzuzeigen, die die Phasen vor der Elternzeit (Schwangerschaft, Mutterschutz), während sowie nach der Elternzeit berücksichtigen. In der Handreichung werden alle Möglichkeiten einer familienfreundlichen Personalpolitik benannt. Sie sind für die Unternehmen als Vorschläge für Maßnahmen gemeint, die diese werdenden Eltern als Beschäftigte machen oder gemeinsam mit ihnen umsetzen können. Niemand geht davon aus, dass ein Unternehmen alle Vorschläge verwirklicht.

Bewusst vorausgesetzt wird jedoch, dass die im Unternehmen vorherrschende Personalpolitik so sensibilisiert ist, dass sie Schwangerschaft nicht als Problemfall, sondern wirklich als „ein freudiges Ereignis“ und nicht als individuelles Problem der werdenden Mutter ansieht und damit auch die spätere Vereinbarkeitsproblematik nicht als individuelles Problem der werdenden Eltern betrachtet. Dem Verbundprojekt geht es mit dieser Handreichung darum, dass Betriebe eine positive Haltung entwickeln und das Thema „Gute Praxis Elternzeit“ in der Personalpolitik verankert wird.

Gestaltungsspielräume nutzen

Mütter stehen vor und nach der Geburt gesetzlich unter einem besonderen Schutz. Väter und Mütter haben zudem einen Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld nach der Geburt des Kindes. Bei der konkreten Ausgestaltung stehen große Gestaltungsspielräume (im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten) offen, die entwickelt und genutzt werden können. Auch nach der Elternzeit sind die MitarbeiterInnen familiär gefordert. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur kann in vielfältiger Weise dazu beitragen, dass Mütter und Väter Beruf und Familie gut vereinbaren und gleichzeitig gute Arbeitsleistung abliefern können.

Werdenden Eltern stellen sich viele verschiedene Fragen, für die in sehr kurzer Zeit Antworten gefunden werden müssen. Mit Blick auf den Arbeitsplatz können Arbeitgeber in dieser wichtigen Phase über ihre gesetzlichen Schutzpflichten hinaus Zusammenarbeit und Unterstützung bieten.

Elementar: Der Dialog

Damit der Schutz von Müttern in der Arbeitswelt nicht zur heimlichen oder unheimlichen Benachteiligung führt und die Zeit während und nach der Elternzeit nicht als Belastung für das Unternehmen angesehen wird, ist der Dialog wichtig – und zwar der zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen, den Interessenvertretungen und unter Fachleuten. Wir gehen davon aus, dass die „Gute Praxis Elternzeit“ als Handreichung hierzu einen wichtigen Beitrag leistet.

Die „Gute Praxis Elternzeit“ bezieht sich auf folgende Phasen:

- Zeit des Mutterschutzes vor der Geburt
- Zeit nach dem Mutterschutz
- während der Elternzeit
- zum Ende der Elternzeit
- nach der Elternzeit

Die Bremer Handreichung „Gute Praxis Elternzeit“ ist im Folgenden abgedruckt.

Gute Praxis Elternzeit

Bremer Handreichung (Stand Juli 2006)

Das „Verbundprojekt Beruf und Familie im Lande Bremen“ unterstützt Unternehmen bei der Konzeption und der konkreten Ausgestaltung einer familienbewussten Unternehmenspolitik. Diese Handreichung „Gute Praxis Elternzeit“ gibt Hinweise für die Vorbereitung und positive Gestaltung der Elternzeit.

Die Geburt eines Kindes ist ein wichtiges Ereignis im Leben von Frauen und Männern. Kinder bereichern und verändern das Leben, sind aber gleichzeitig auch eine Aufgabe für die Eltern und das gesamte soziale Umfeld. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht vor neuen Herausforderungen. Eine familienbewusste Unternehmenspolitik zielt darauf, die (werdenden) Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Ein wichtiger Baustein ist eine gute Gestaltung der Elternzeit zum Vorteil des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören der Erhalt von Qualifikationen, eine verbesserte Motivation und der Dialog zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Mütter stehen vor und nach der Geburt gesetzlich unter einem besonderen Schutz. Väter und Mütter haben zudem einen Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld. Bei der konkreten Ausgestaltung stehen Unternehmen und Eltern große Gestaltungsspielräume offen, die sie entwickeln und positiv nutzen können. Auch nach der Elternzeit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familiär gefordert. Eine familienbewusste Unternehmenskultur trägt in vielfältiger Weise dazu bei, dass Mütter und Väter langfristig Beruf und Familie gut vereinbaren können⁴.

4) Siehe auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin: BMFSFJ

5) Auf dem Jour Fixe des Bremer Verbundprojektes Beruf und Familie am 14.3.2006 wurden Erfahrungen aus Unternehmen zu einer guten Praxis Elternzeit zusammengetragen. Die auf dieser Grundlage entwickelte „Handreichung: Gute Praxis Elternzeit“ war Gegenstand auch von Beratungen am 7.6.2006 und wurde entsprechend überarbeitet. Vorschläge zur Weiterentwicklung dieser Handreichung sind willkommen: info@berufundfamiliebremen.de

Das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie trägt bereits existierende Beispiele von guter Praxis zusammen. Hierauf aufbauend werden im Folgenden wichtige Elemente einer „Guten Praxis Elternzeit“ vorgestellt⁵. Dabei sind drei Phasen zu unterscheiden: Vor der Elternzeit, während der Elternzeit und nach der Elternzeit.

Vor der Elternzeit

1. Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft ist eine freudige Ankündigung und wird im Unternehmen entsprechend gewürdigt. Gemeinsam planen Unternehmen und die werdenden Eltern, wie die eintretenden Veränderungen für beide Seiten positiv gestaltet werden können. Wichtige Voraussetzung ist der Dialog zwischen Unternehmen und werdenden Eltern. Beide Seiten sollten ihre Vorstellungen und Wünsche darlegen und darüber sprechen, wie die gesetzlichen Regelungen (Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit etc.) angewendet werden, ob besondere betriebliche Vereinbarungen und Gepflogenheiten bestehen und wie es möglich ist, während der Elternzeit Kontakt zu halten und/oder vertretungsweise oder in Teilzeit zu arbeiten.

2. Damit die werdende Mutter/der werdende Vater sich mit den rechtlichen Bedingungen und den Unterstützungsangeboten des Staates, des Unternehmens und auch von anderen Stellen vertraut machen kann, wird ihr/ihm bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft eine entsprechende Informationsmappe zur Verfügung gestellt.

3. Wenn eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter eine zu erwartende Elternschaft anzeigt, findet möglichst bald ein Perspektivgespräch zwischen ihr/ihm und der/dem Personalverantwortlichen statt. Wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter dies wünscht, können auch Betriebsrat/Gleichstellungsbeauftragte oder der Partner/die Partnerin zu diesem Gespräch eingeladen werden. Inhalte des Perspektivgesprächs sollten u.a. sein:

- Vorstellungen und Wünsche der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters zu Dauer und Lage der Elternzeit;

Bereitschaft zu Vertretungseinsätzen, Teilzeitarbeit; voraussichtlicher Bedarf an Kinderbetreuung; Qualifizierung etc.

- Vorstellungen, Wünsche und Angebote des Arbeitgebers während der Elternzeit: Kontakt zum Unternehmen; Vertretungseinsätze, Teilzeitarbeit; Qualifizierung etc.
- Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit: Zusendung von aktuellen Informationen (z.B. Betriebszeitung), Zugang zum unternehmensinternen Intranet; Benennung einer Kontaktperson für die Dauer der Elternzeit („Pate/Patin“); Einladung zu Veranstaltungen, z.B. Weihnachtsfeier oder besonderen Eltern-Kind-Treffen etc.
- Vorstellungen bezüglich des Endes der Elternzeit und der Rückkehr ins Unternehmen
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs nach der Geburt des Kindes. Die Gesprächsergebnisse werden auf Wunsch protokolliert und den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt.

4. Die frühzeitige Bekanntgabe der Schwangerschaft ermöglicht dem Unternehmen, die Vertretung während der Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit zu organisieren. Um einen reibungsamen Übergang zu ermöglichen, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit gehen, um Vorschläge für die Organisation der Vertretung und die konkrete Umsetzung, z.B. Einarbeitung gebeten.

5. Viele werdende Väter wollen bei der Geburt ihres Kindes dabei sein. Durch eine entsprechend flexible Urlaubsgestaltung wird es Männern ermöglicht, die Geburt ihres Kindes mitzuerleben und im Anschluss an die Geburt die gewünschte Zeit für ihre Familie zu haben.

Während der Elternzeit

6. Die Geburt eines Kindes ist für familienbewusste Unternehmen ein freudiges Ereignis und wird entsprechend gewürdigt. Wenn die Eltern einverstanden sind, wird die Geburt im Unternehmen in geeigneter Weise bekannt gemacht. Das Unternehmen sendet den Eltern zur Geburt des Kindes Glückwünsche oder spricht diese persönlich aus.

7. Um nach der Geburt des Kindes in Verbindung zu bleiben, bietet das Unternehmen während der Elternzeit regelmäßig Gespräche an. Diese Angebote

richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit und sollen mindestens jährlich stattfinden.

8. In diesen Gesprächen werden die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem „Elternsein“ besprochen und gemeinsam überlegt, wie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden kann. Dabei werden Ergebnisse des ersten Perspektivengesprächs (s. Pkt 3) überprüft und aktualisiert. Die Informationsmappe (s. Pkt 2) wird um aktuelle Unterlagen ergänzt.

Haben sich die Wünsche und Planung der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters verändert, wird gemeinsam überlegt, ob und wie diese realisiert werden können. In diesem Gespräch informiert das Unternehmen über aktuelle und zu erwartende betriebliche Entwicklungen. Insbesondere bei einer mehrjährigen Elternzeit ist zu prüfen, welche Qualifizierungen erforderlich und möglich sind, um die Rückkehr ins Unternehmen für alle Beteiligten zu erleichtern.

9. Das Unternehmen benennt und qualifiziert eine Ansprechperson für Beschäftigte in Elternzeit.

10. Eine jährliche Informationsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit fördert ihre Verbindung zum Unternehmen und ergänzt die persönlichen Gespräche. An diesen Treffen können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen, die demnächst Eltern werden.

Nach der Elternzeit

11. Zum Ende der Elternzeit und rechtzeitig – etwa vier Monate – vor der Rückkehr erfolgt ein weiteres Perspektivengespräch, in dem die Wünsche und Erwartungen von Unternehmen und Mitarbeiterin/ Mitarbeiter überprüft und falls notwendig, neue Absprachen zur guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen werden. Nach der Elternzeit findet eine systematische Einarbeitung statt.

12. Etwa drei Monate nach der Rückkehr ins Unternehmen erfolgt ein Auswertungsgespräch, in dem die betriebliche Organisation der Elternzeit und die Erfahrungen in der Einarbeitungsphase besprochen werden. Die Ergebnisse dieses feedbacks werden im Unternehmen für die konzeptionelle Weiterentwicklung und die konkrete Ausgestaltung von „Guter Praxis Elternzeit“ genutzt.

Arbeitsunfähigkeit oder Beschäftigungsverbot

– Frauenärztinnen zwischen Schwangerenbedürfnissen und Arbeitgeberwünschen

Ein Interview zwischen den Gynäkologinnen Elisabeth Holthaus-Hesse und Heide Schweigart sowie Ulrike Hauffe und Anne Röhm von der ZGF

Ulrike Hauffe:

Als Gynäkologinnen, die Schwangere betreuen, befinden Sie sich genau an der Schnittstelle von unterschiedlichen Konflikten, die in den Betrieben der Frauen auftreten können. Sie entscheiden über Arbeitsunfähigkeit oder Beschäftigungsverbote – einfache oder differenzierte. Die Frauen tragen diese Entscheidung wiederum in die Betriebe und dort entstehen in vielen Fällen Spannungen. Es ist also eine hochkomplexe, schwierige Situation. Was Entspannung bringen sollte, wirkt nicht, bei Ihnen nicht, beim Arbeitgeber nicht und bei den Frauen auch nicht – oder sehen Sie das anders?

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Ich bescheinige eine Arbeitsunfähigkeit, wenn sich die Schwangere vorübergehend schonen oder hinlegen muss. Das ist kein Beschäftigungsverbot. Aber diese Bescheinigung wird häufig nach kurzer Zeit hinterfragt. Dann rufen die Krankenkassen oder der Arbeitgeber an und fragen: „Ist das wirklich eine Arbeitsunfähigkeit oder eher ein Beschäftigungsverbot?“

Die Arbeitgeber haben mittlerweile realisiert, dass ihnen das gezahlte Entgelt bei einem Beschäftigungsverbot erstattet wird. Früher musste man dies den Frauen und ihren Arbeitgebern erklären. Jetzt ist es

häufig anders herum: Die Frauen kommen zu mir und sagen: „Mein Arbeitgeber will, dass ich ein komplettes Beschäftigungsverbot erhalte.“ Die Arbeitgeber können dann eine neue Arbeitskraft einstellen.

Heide Schweigart:

Der Gesetzestext gibt vor, wie ein zumutbarer Arbeitsplatz aussieht. Unsere Aufgabe ist es, zu erkennen, wenn sich ein Arbeitsplatz nicht für die Schwangere eignet. In diesem Fall müssen wir ein Beschäftigungsverbot für diese Tätigkeit aussprechen. Vor Ort muss geklärt werden, ob es eine andere Tätigkeit gibt, die adäquat ist und im Sinne des Mutterschutzgesetzes Mutter und Kind zuverlässig schützt. Wenn es solche Tätigkeiten prinzipiell nicht in einer Firma gibt, dann muss die Gewerbeaufsicht dafür sorgen, dass die Frau dort nicht arbeitet. Das sind die einfachen Fälle.

Komplizierter ist es bei differenzierten Beschäftigungsverboten, mit denen sich Arbeitgeber ungern auseinandersetzen. Dann erhalte ich oft die Botschaft: „Bitte schreiben Sie ein Beschäftigungsverbot. Ich will mich nicht mit dem Fall befassen und habe kein Interesse, in einen Konflikt mit der Gewerbeaufsicht zu geraten.“

Die Arbeitgeber entledigen sich so der Fürsorgepflicht der schwangeren Frau gegenüber.

Kürze ich die Arbeitszeit, genügt den Arbeitgebern häufig die angegebene Zeit nicht, weil sie keine neue Kraft einstellen können. Das sind die Konfliktfelder.

Ulrike Hauffe:

Was heißt das für die Frauen?

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Für die Frauen heißt das, dass sie nicht mehr erwerbstätig sein können, obwohl sie es gern möchten. Sie erhalten keinen adäquaten Arbeitsplatz. In den Kindertagesstätten passiert dies häufig ganz rigoros. Sobald Erzieherinnen sagen, sie seien schwanger, bekommen sie die Auflage, nicht mehr zu arbeiten. Für die Einzelne ist dies oft schwer zu verdauen.

Heide Schweigart:

Das liegt aber eindeutig am Arbeitgeber. Dort muss eine Arbeitsplatzüberprüfung stattfinden und in der Folge müssen andere Tätigkeiten angeboten werden. Erzieherinnen dürfen bestimmte Tätigkeiten ausüben, nur nicht schwer heben. Aber die Arbeitgeber möchten offensichtlich nicht differenzieren.

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Lieber entfernen sie die Frauen völlig aus dem Arbeitsprozess und beschäftigen jemand anderes. Für die Frauen ist das oft sehr traurig, weil sie gerne weiterarbeiten möchten. Vor kurzem hat mir eine Erzieherin gesagt, wie wohl sie sich bei der Arbeit in ihrer Gruppe fühlt. Sie schlug der Leiterin der Kindergruppe vor, Bürotätigkeiten zu übernehmen. Aber das ging nicht. Jetzt ist sie zu Hause und langweilt sich.

Ulrike Hauffe:

Wer macht die Arbeitsplatzüberprüfung?

Anne Röhm:

Das muss der Arbeitgeber veranlassen. Entweder fragt er die Gewerbeaufsicht oder er hat eine eigene Abteilung für Arbeitssicherheit bzw. ist einer Institution für Arbeitssicherheit angeschlossen. Er kann sich aber auch an die Handwerks- oder die Handelskammer wenden und nachfragen, wer zuständig ist. Auch bei der Gewerbeaufsicht gibt es eine Ansprechperson, der die Schwangerschaft ohnehin gemeldet werden muss. Die Stelle informiert auch darüber, wie eine Arbeitsplatzüberprüfung abläuft. Grundsätzlich muss jeder Arbeitsplatz überprüft werden, egal ob das im Büro ist, in einer Kita oder im Krankenhaus.

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Ich betreue zurzeit eine Ergotherapeutin, die in der 12. Woche schwanger ist. Der Arbeitgeber möchte, dass ich sie dauerhaft krankschreibe oder ein Beschäftigungsverbot erteile. Sie arbeitet oft in Kindergärten und macht Therapien mit Kindern. Der Arbeitgeber möchte sie wohl freistellen, aber sie möchte weiterhin erwerbstätig sein. Wir haben uns erst einmal darauf geeinigt, dass sie ein halbes Beschäftigungsverbot hat, damit sie die Tätigkeiten, die mit infektiösen Kindern zu tun haben, nicht ausführen muss. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht zufrieden mit der Lösung.

Ulrike Hauffe:

Wer trägt den Konflikt in diesem Fall aus? Gibt es einen direkten Draht zum Arbeitgeber?

Heide Schweigart:

Nein, wir haben keinen Kontakt zum Arbeitgeber.

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Ich kann mir im Praxisalltag ein Gespräch mit den Arbeitgebern nur schwer vorstellen: Wann sollte das geschehen und mit wem? Das ist auch eine Zeitfrage. Dies müssten die Arbeitgeber regeln. Sie haben jedoch kein Interesse – die Verantwortung verbleibt bei der Gynäkologin oder der Schwangeren. Deshalb erteile ich häufig ein Beschäftigungsverbot bis zum Mutterschutz, damit Ruhe eintritt. Aber es ärgert mich. Wobei ja auch im Gesetz steht, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverbot aussprechen muss, wenn er keinen adäquaten Arbeitsplatz anbieten kann. Das kommt aber nie vor. Manchmal würde ich den Ball gerne zurückspielen. Aber soll ich ihnen dann die Gewerbeaufsicht ins Haus schicken?

Dr. Anne Röhm:

Haben Sie das schon versucht?

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Das hab ich einmal gemacht, als eine Schwangere im Einzelhandel gearbeitet hat, aber das sorgte erst recht für Konflikte.

Ulrike Hauffe:

In welchen Branchen sehen Sie die größten Probleme?

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Im Einzelhandel, in der Gastronomie und in der Altenpflege.

Heide Schweigart:

Ein großes Problem, das ich ziemlich häufig in der Praxis habe, ist die Betreuung von Frauen, die über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind. Ich betreue zum Beispiel eine Krankenschwester. Sie sollte im Altenheim arbeiten, ist aber nur befristet angestellt. Als nächstes sollte sie eigentlich an anderer Stelle tätig sein. Das ist ein typischer Fall. Die Zeitarbeitsvermittler möchten dann am liebsten ein komplettes Beschäftigungsverbot, damit sie die schwangere Frau nicht weiter vermitteln müssen. Die Vermittlerinnen und Vermittler der Agentur für Arbeit machen das häufig genau so.

Ulrike Hauffe:

Gibt es auch positive Beispiele?

Dr. Elisabeth Holthaus-Hesse:

Die Kliniken sind vorbildlich, was den Schutz der Schwangeren angeht. Sie sorgen dafür, dass sie in dem Maße arbeiten, wie sie es können und dürfen und keine Gefährdung besteht. Die Frauen fühlen sich in der Regel sehr gut aufgehoben. Die Kliniken finden immer Tätigkeiten für schwangere Ärztinnen, Hebammen oder Krankenschwestern. Ich hatte eine schwangere Anästhesistin, die nun nur noch Narkosen im Hals-Nasen-Ohren-Bereich und die Prämedikation erledigt. Sie schiebt keine Nachtdienste mehr, macht trotzdem ihren Job und alle sind zufrieden.

Anne Röhm:

Das würde also bedeuten, dass auch andere Arbeitgeber, zum Beispiel Träger im Kindertagesstättenbereich wie Kita Bremen oder die evangelische Kirche konzeptionell überlegen müssten, wie sie mit Schwangeren umgehen. Der Magistrat Bremerhaven hat beispielsweise auf Initiative des Gesamtpersonalrats ein Konzept entwickelt, wie zu verfahren ist, wenn Frauen eine Schwangerschaft melden. Ein Manko war, dass Arbeitsplatzüberprüfungen nicht routinemäßig durchgeführt wurden. Das funktioniert nun. Jetzt werden bestimmte Qualitätsstandards und Kriterien eingehalten.

Ulrike Hauffe:

Wie sieht denn im Praxisalltag eine Beratung aus, die dann in einem Beschäftigungsverbot endet? Gibt es Standards oder ist das von Frau zu Frau unterschiedlich?

Heide Schweigart:

Am Anfang der Schwangerschaft frage ich die Frauen immer, was sie arbeiten und wie sie körperlich belastet sind. Wir schätzen dann gemeinsam ein, wie problematisch dies werden kann. Wenn es unkompliziert ist, arbeitet die Frau erst einmal weiter. Meistens frage ich bei jedem Besuch noch einmal nach...

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Wir klären aber auch auf, dass es vom Mutterschutzgesetz her möglich ist, sie teilweise oder ganz zu entlasten.

Heide Schweigart:

Ich sage den Frauen: Wenn Sie merken, dass Sie überfordert sind, müssen Sie nicht acht Stunden arbeiten. Sie können sich an mich wenden. Es gibt andere Möglichkeiten, als nur krankzuschreiben.

Ulrike Hauffe:

Gibt es für das Beschäftigungsverbot ein Formblatt?

Elisabeth Holthaus-Hesse:

Nein, der Text ist eigentlich ganz klar: „Um Gefährdung von Mutter und Kind nach § 3 Absatz 1 Mutterschutzgesetz abzuwenden, erteile ich folgendes Beschäftigungsverbot usw.“ Aber wir stellen in der Praxis immer wieder Probleme fest. Dieses Gesetz muss der Arbeitgeber kennen, wenn er eine Frau beschäftigt, die schwanger sein kann. Und wenn er es nicht kennt, muss er dies nachholen.

Heide Schweigart:

Eigentlich müsste jede Schwangere zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber eingeladen werden, um gemeinsam zu klären, was sie machen kann, was sie darf und was sie nicht darf. Das wäre ein normales Vorgehen.

Ulrike Hauffe:

Das ist eine wichtige Botschaft: Sie übernehmen viele Pflichten, die eigentlich der Arbeitgeber erfüllen muss.

Formular für die Meldung einer Schwangerschaft an die Gewerbeaufsicht

(In Bremen zu senden an die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen - Arbeits- u. Immissionsschutzbehörde - Dienstort Bremen, Parkstraße 58/60, 28209 Bremen; in Bremerhaven an die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen - Arbeits- u. Immissionsschutzbehörde - Dienstort Bremerhaven, Lange Straße 119, 27580 Bremerhaven).
Als pdf-Dokument zum Download unter www.gewerbeaufsicht.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen - Arbeits- u. Immissionsschutzbehörde - Dienstort Bremen Parkstraße 58/60 28209 Bremen	Mitteilung über die Beschäftigung werdender Mütter (gemäß §§ 5 und 19 Mutterschutzgesetz)
Name, Vorname der werdenden Mutter (auch Geburtsname) (Geburtsdatum)	
Name und Anschrift der Firma	
Falls in Filialbetrieb tätig, Anschrift	
Seit Mitteilung der Schwangerschaft beschäftigt als (genaue Bezeichnung)	
Voraussichtlicher Entbindungstermin: Beginn der Schutzfrist:	
Die werdende Mutter ist aufgrund von Beschäftigungsverboten von der Arbeit freigestellt: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein (bei Nein bitte weitere Angaben ausfüllen)	
Die Tätigkeit seit Mitteilung der Schwangerschaft kann schädliche Einwirkungen verursachen durch: <input type="checkbox"/> gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen <input type="checkbox"/> Gase oder Dämpfe <input type="checkbox"/> Hitze, Kälte oder Nässe <input type="checkbox"/> Erschütterungen oder Lärm <input type="checkbox"/> biologische Arbeitsstoffe	
Die Tätigkeit seit Mitteilung der Schwangerschaft erfordert: <input type="checkbox"/> ständiges Stehen <input type="checkbox"/> ständiges Sitzen <input type="checkbox"/> Heben und Tragen von Lasten > 5 kg <input type="checkbox"/> häufiges Strecken, Bücken, Hocken oder Gebückthalten	
Die Tätigkeit seit Mitteilung der Schwangerschaft wird ausgeübt: <input type="checkbox"/> im Zeitlohn <input type="checkbox"/> im Akkord <input type="checkbox"/> am Fließband <input type="checkbox"/> gegen Prämie <input type="checkbox"/> in Heimarbeit <input type="checkbox"/> im Durchschnittslohn wegen eines Beschäftigungsverbot	
Tägliche Arbeitszeit seit Mitteilung der Schwangerschaft: Montag - Donnerstag von bis Uhr, Pausen Freitags von bis Uhr, Pausen Samstags von bis Uhr, Pausen Sonntags von bis Uhr, Pausen Arbeitsstunden in der Doppelwoche:	
Die Arbeitsbedingungen wurden gemäß § 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz beurteilt: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> nicht erforderlich. Der Betriebsarzt wurde eingeschaltet <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
Die Tätigkeit erfordert bis zum Beginn der Schutzfrist besondere Maßnahmen <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
..... Unterschrift des Arbeitgebers	

Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten – Checkliste

J: Amt 51/Mutterschutz/Dok/Gefährdungsbeurt/Kita/01 08

Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation nach der MuSchArbV unter Berücksichtigung des MuSchG und dem ArbSchG §§ 5,6

Magistrat der Stadt Bremerhaven

Erstellt durch : <small>Zutreffendes einfügen</small>	Unternehmen/Amt : Amt für Jugend und Familie
Ausgabe : Erstbewertung: Folgebewertung :	Bereich/Kindertagesstätte : Bereich oder Name der Kindertagesstätte <small>Zutreffendes einfügen</small>
Arbeitsplatz/Tätigkeiten : <small>Zutreffendes einfügen</small>	
Name der Beschäftigten : <p style="text-align: center;">Frau</p>	
Zusätzliche Angaben/Hinweis : Dieses Arbeitsblatt beinhaltet die Mindestanforderungen an den Arbeitsplatz für <u>schwangere</u> und/oder <u>stillende</u> Beschäftigte. Sind die aufgeführten Maßnahmen/Bedingungen nicht erfüllt, besteht ein Handlungsbedarf. Bei der Antwort „Ja“ liegt keine Gefährdung vor und die einschlägigen Vorschriften zum Mutterschutz sind erfüllt. Bei der Antwort „Nein“ liegt eine Gefährdung vor und die einschlägigen Vorschriften zum Mutterschutz sind nicht erfüllt. Es sind umgehend Maßnahmen einzuleiten. Sind weitere Gefährdungen am Arbeitsplatz vorhanden, die nicht in der Liste erwähnt werden, so ist die Liste um diese Gefährdungen entsprechend zu ergänzen.	

Arbeitsplatz/ Tätigkeiten/ Gefährdungen		Maßnahmen/Bedingungen		Maßnahmen oder Bedingungen erfüllt?			Bemerkungen/Kontrollen
				Ja	Nein	Sonst.	
1.	Organisation	1.1	Für die weibl. Beschäftigten müssen das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG), die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) und, soweit erforderlich, die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (MuSchV), zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt sein.				Hinweis: Siehe im Intranet aushangspflichtige Gesetze.
		1.2	Eine Liegemöglichkeit muss bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden. Beachtung der hyg. Grundsätze.				Ein Liegeraum ist vorhanden. <u>Alternative</u> : kurzfristige Einrichtung und Liegen aus dem Liegenpool ausleihbar.
		1.3	Die Möglichkeit, den Liegeraum auch kurzfristig aufsuchen zu können, ist gegeben.				z.B. Absprachen für die Übernahme kurzfristig erforderlicher Aufsichten treffen.
		1.4	Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit der erforderlichen ärztlichen Untersuchungen gemäß MuSchG § 16 freizustellen.				
		1.5	Es ist sichergestellt, dass werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen, wenn nach ärztlichem Zeugnis ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde.				
		1.6	Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären.				Die Erklärung kann jederzeit von der Beschäftigten widerrufen werden.

Arbeitsplatz/ Tätigkeiten/ Gefährdungen		Maßnahmen/Bedingungen		Maßnahmen oder Bedingungen erfüllt?			Bemerkungen/Kontrollen
Nr.		Nr.		Ja	Nein	Sonst.	
		1.7	Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung gemäß einem ärztlichen Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihrer Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.				
		1.8	Stillende Müttern müssen auf deren Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freigegeben werden (MuSchG § 7 Stillzeit).				
		1.9	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und den zuständigen Personalrat über die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung und die getroffenen Schutzmaßnahmen zu unterrichten. Formlose Unterrichtung.				Rechtsgrundlage : MuSchArbV § 2.
		1.10	Der Nichtrauchererschutz muss eingehalten werden. Rauchen ist nur an den dafür ausgewiesenen Orten zulässig.				Siehe ArbStättV § 5 und Magistratsbeschluss zum Schutz der Nichtraucher.
		1.11	Es ist sichergestellt, dass werdende und stillende Mütter nicht als betriebliche Ersthelfer eingesetzt werden.				
		1.12	Das „Merkblatt für werdende Mütter bei der Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten“ wurde ausgehändigt.				
2.	Physikalische Gefährdungen	2.1	Es ist gewährleistet, dass Lasten über 5 kg nicht regelmäßig ohne Hilfsmittel gehoben und getragen werden.				Regelmäßig : > 2 – 3 x pro Stunde. Nicht gewährleistet : Beschäftigungsverbot aussprechen.
		2.2	Es ist gewährleistet, dass Lasten über 10 kg nicht ohne Hilfsmittel gehoben und getragen werden.				
		2.3	Tätigkeiten mit hohem Gefährdungsrisiko z.B. beim Turnen (Hilfestellung) und im Schwimmbad (erhöhte Rutschgefahr, Gefahr des Getretenwerdens unter Wasser) werden vermieden.				Beschäftigungsverbot aussprechen.
		2.4	Es ist sichergestellt, dass keine Rettungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen (weitere Personen sind immer anwesend).				
		2.5	Organisatorisch wird das Gefährdungsrisiko der Schwangeren durch spielende, heruntobende oder aggressive Kinder beachtet.				z.B. Aufsichten nur in Bereichen, in denen nicht mit Gefährdungen zu rechnen ist oder Befreiung von Aufsichten. Kein Einsatz in schwierigen und konfliktgeladenen Gruppen.
		2.6	Es ist gewährleistet, dass die werdende Mutter keinem Lärm mit einem Beurteilungspegel > 80 dB(A) und auch keinen kurzzeitigen Pegeln von >110 dB(A) ausgesetzt ist.				Ggf. Beschäftigungsverbot für laute Situationen oder Räume, z.B. Spielhalle aussprechen.
		2.7	Die werdende Mutter darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, wenn eine Innentemperatur von über 26 °C oder eine Außentemperatur von über 30°C vorhanden ist.				
		2.8	Die werdende Mutter darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, wenn eine Temperatur von unter 16°C vorhanden ist.				

Arbeitsplatz/ Tätigkeiten/ Gefährdungen		Maßnahmen/Bedingungen		Maßnahmen oder Bedingungen erfüllt?			Bemerkungen/Kontrollen
Nr.		Nr.		Ja	Nein	Sonst.	
		2.9	Wird eine werdende und stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, sind Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.				
		2.10	Wird eine werdende und stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, sind ihr Gelegenheiten zur kurzen Unterbrechung der Arbeit zu geben				
		2.11	Die werdende Mutter darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten muss.				
3.	Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (Infektionsgefährdungen)	3.1	Der Immunstatus der Schwangeren (z.B. gegenüber Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Keuchhusten, Zytomegalie, Hepatitis A) wurde geklärt?				Frauenärztin/Frauenarzt, Betriebsarzt, s. Merkblatt
		3.2	Unter Zugrundelegung des Immunstatus und entsprechender Maßnahmen ist bei dem Kontakt zu Kindern die Gefahr von Infektionskrankheiten durch luftgetragene Krankheitskeime weitgehend ausgeschlossen.				Evtl. Beschäftigungsverbot bei nicht vorhandener Immunität aussprechen. Gilt auch für stillende Mütter.
		3.3	Ein Umgang mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können (Blut, Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen) ist ausgeschlossen.				Betrifft z.B. das Wickeln von Kindern, Erste- Hilfe- Leistung, Versorgung von Verletzungen. Im Zweifelsfalle einschalten des Betriebsarztes. Gilt auch für stillende Mütter.
		3.4	Es ist sichergestellt, dass die werdende Mutter der Gefahr weiterer Infektionserreger nicht ausgesetzt ist, z.B. -Zeckenbissen bei Aufenthalt im Freien -Schimmelpilzen in Innenräumen				Verhaltensregeln z.B. zum Schutz vor Zeckenbissen besprechen. Gilt auch für stillende Mütter.
4.	Gefährdung durch chem. Arbeitstoffe	4.1	Es ist gewährleistet, dass ein Umgang mit Gefahrstoffen nicht stattfindet.				In Zweifelsfällen Beratung durch Betriebsärztlichen Dienst und/oder Arbeitssicherheit. Gilt auch für stillende Mütter.
5.	Arbeitszeit	5.1	Es ist geregelt, dass keine Tätigkeiten nach 20 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen anfallen.				z.B. Elternabende Gilt auch für stillende Mütter.
		5.2	Es ist geregelt, dass die tägliche Arbeitszeit 8,5 Stunden oder 90 Stunden in der Doppelwoche nicht übersteigt.				Gilt auch für stillende Mütter.
6.	Gefährdungen durch organisatorische oder psychische Belastungen	6.1	Eine Freistellung der Teilnahme an Freizeiten, Wochenendübernachtungen und Wandertagen ist sichergestellt.				Nur so können die dabei vielfältig möglichen Gefährdungen (Aufsichten, Erste- Hilfe- Leistungen, soziale oder emotionale Ausnahmesituationen, Überschreitung der zulässigen Arbeitszeiten) aufgrund der nur begrenzten Kompensationsmöglichkeiten vermieden werden.
7.	Weitere nicht aufgeführte Gefährdungen	7.1	Für die <u>Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen</u> bei sonstigen Tätigkeiten ist die <u>allgemeine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen zum Mutterschutz</u> sinnvoll anzuwenden.				Bei Erfordernis Einbeziehung der Arbeitssicherheit.

Weitere Bemerkungen:

Aus den Ergebnissen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber nach §3 MuSchArbV für die Maßnahmen folgende Rangfolge einzuhalten :

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten, sofern durch diese Maßnahmen die Gefährdungen ausgeschlossen werden können.
2. Arbeitsplatzwechsel
3. Freistellung von der Arbeit

Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt, um die genannten Bedingungen (Antworten mit „Nein“) zu erfüllen:

Datum, Unterschrift der/des Verantwortlichen

Unterrichtung der Beschäftigten über die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Mir ist bekannt, dass die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dem zuständigen Personalrat mitgeteilt werden.

Datum, Unterschrift der Beschäftigten

Das Faltblatt „Unter besonderen Umständen geschützt“ – Information des Magistrats der Stadt Bremerhaven zu Mutterschutz am Arbeitsplatz



Wie sieht es mit der Einkommenssicherung aus?

Finanzielle Einbußen dürfen Ihnen durch Beschäftigungsverbote und Umsetzungsmaßnahmen nicht entstehen:

- Sie erhalten weiterhin den Verdienst, den Sie auch vor der Schwangerschaft hatten.
- Als Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse haben Sie während der Schutzfristen (6 Wochen vor und in der Regel 8 Wochen nach der Entbindung) Anspruch auf Mutterschaftsgeld.
- Beträgt das Mutterschaftsgeld weniger als Ihr Nettogehalt, zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber einen Zuschuss in der Höhe des Unterschiedsbetrages.
- Für Beamtinnen tritt in der Besoldung grundsätzlich keine Veränderung ein. Bei Beamtinnen im Schichtdienst wird die Wechselschichtzulage weitergezahlt. Bei Dienst zu besonderen Zeiten gelten andere Bestimmungen.

Wie steht es um den Kündigungsschutz?

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bzw. für die Dauer der Elternzeit darf Ihnen nicht gekündigt werden.

Ausnahme: grobes Fehlverhalten

Wer hilft weiter?

- Die personalführende Stelle,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Amt 11 A),
- der Betriebsarzt (Amt 53 B),
- die Interessenvertretungen (Frauenbeauftragte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretung).

Infos:

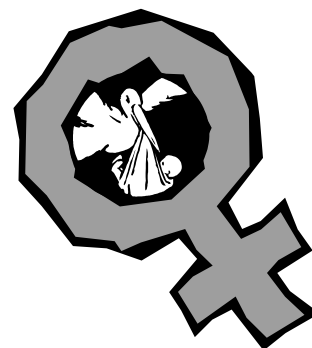
Broschüren zum Thema erhalten Sie bei der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), der Arbeitnehmerkammer und beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Fragen Sie Ihre Interessenvertretungen danach.

Weitere Hilfen finden Sie auch im Internet.

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat beim Magistrat der Stadt Bremerhaven in Kooperation mit dem Betriebsärztlichen Dienst, der Arbeitssicherheit, dem Personalamt, den Personalräten und den Frauenbeauftragten

Dezember 2006



Unter besonderen Umständen geschützt

Informationen zum Mutterschutz am Arbeitsplatz beim Magistrat der Stadt Bremerhaven

Liebe Kollegin,

Sie werden Mutter...

Wir wünschen Ihnen alles Gute für die Schwangerschaft. Mit diesem Faltblatt möchten wir Ihnen eine Hilfestellung geben.

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Als berufstätige Frau genießen Sie während der Schwangerschaft und in der Stillzeit einen besonderen Schutz. Hier gilt das Mutterschutzgesetz.

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht festgelegt sind und hinsichtlich der Arbeitsschutzbestimmungen dem Mutterschutzgesetz entsprechen.

Was beinhaltet das Mutterschutzgesetz?

- Den Schutz vor Gesundheitsgefahren und Überforderungen am Arbeitsplatz,
- die Gewährung von Stillzeiten,
- die Vermeidung finanzieller Nachteile,
- den besonderen Kündigungsschutz.

Was heißt das für Ihren Arbeitsplatz?

Sie sollten Ihren Arbeitgeber **frühzeitig** über Ihre Schwangerschaft und den berechneten Tag der Entbindung informieren. Ohne diese Mitteilung kann Ihr Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht Ihnen und Ihrem ungeborenen Kind gegenüber nicht nachkommen.

Ihr Arbeitgeber hat das Gewerbeaufsichtsamt als zuständige Aufsichtsbehörde darüber zu informieren, dass Sie schwanger sind.

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihren Arbeitsplatz mit Blick auf mögliche gesundheitliche Gefahren für Sie als Schwangere bzw. Stillende zu beurteilen. Das heißt:

- Er hat zu ermitteln, wie oft und wie lange Sie möglichen Gefährdungen an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind.
- Entsprechend dieser Beurteilungen der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber für Ihren Schutz notwendige Schutzmaßnahmen einzuleiten. Das bedeutet: Umgestaltung des Arbeitsplatzes (z. B. Sitzgelegenheiten bei stehenden Tätigkeiten oder zusätzliche Kurzpausen) oder die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb. Ist das nicht möglich, muss eine Freistellung von der Arbeit (Beschäftigungsverbot) erfolgen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie über das Ergebnis der Beurteilung und evtl. notwendige Schutzmaßnahmen zu unterrichten.

Welche Tätigkeiten dürfen Sie nicht mehr ausüben?

Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen Sie als Schwangere und Stillende grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Es gelten u. a. generelle Beschäftigungsverbote für:

- Tätigkeiten, 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.
- Körperlich schwere Arbeiten, wie Heben und Tragen schwerer Lasten (von mehr als 5 kg oder gelegentlich mehr als 10 kg).
- Arbeiten, bei denen Sie sich oft erheblich strecken, beugen, dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen.
- Die tägliche Arbeitszeit darf 8,5 Stunden, bei Frauen unter 18 Jahren 8 Stunden, nicht überschreiten.
- Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (Ausnahmen sind z. B. möglich im Hotel- und Gaststättengewerbe, bei Musik- und Theatervorstellungen...).

Nützliche Adressen

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Tel. 0421/36301-0
E-mail info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitnehmerkammer Bremen
Geschäftsstelle Bremen-Nord
Lindenstraße 8
Tel. 0421/66950-0

Arbeitnehmerkammer Bremen
Geschäftsstelle Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Straße 3
Tel. 0471/92235-0

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Knochenhauerstraße 20-25
28195 Bremen
Tel. 0421/361-3133
E-mail office@frauen.bremen.de
www.frauen.bremen.de

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) - Büro Bremerhaven
Schifferstraße 48
27568 Bremerhaven
Tel. 0471/596-13823
E-mail office-brhv@frauen.bremen.de
www.frauen.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

Dienstort Bremen
Parkstraße 58/60
28209 Bremen
Tel. 0421/361-6260
E-mail office@gewerbeaufsicht.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
Dienstort Bremerhaven
Lange Straße 119
27580 Bremerhaven
Tel. 0471/596-73270
E-mail office-brhv@gewerbeaufsicht.bremen.de

Ärztammer Bremen

Schwachhauser Heerstraße 30
28209 Bremen
Tel. 0421/3404-200
E-mail info@aekhb.de

Arbeitsgemeinschaft Freie Stillgruppen

Geschäftsstelle
Bornheimer Straße 100
53119 Bonn
Tel. 0228/3503871
E-mail geschaeftsstelle@afs-stillen.de

Ratgeber und Links

ZGF-Ratgeber „Schwanger in Bremen und Bremerhaven. Adressen. Tipps, Informationen“ (Neuaufgabe 2007), erhältlich bei der ZGF (siehe Adressen) oder als pdf-Dokument zum Download unter www.frauen.bremen.de, Pfad: Veröffentlichungen / Ratgeber

ZGF-Ratgeber „Was Sie über Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld wissen müssen“ (Neuaufgabe 2007), erhältlich bei der ZGF (siehe Adressen) oder als pdf-Dokument zum Download unter www.frauen.bremen.de, Pfad: Veröffentlichungen / Ratgeber

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit in der Schwangerschaft. Bremen, Juni 2003 (Infobrief Nr.3), erhältlich bei der Arbeitnehmerkammer Bremen (siehe Adressen) oder als pdf-Dokument zum Download unter www.arbeitnehmerkammer.de, Pfad: Downloads / Mitbestimmungs- und Technologieberatung

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Mutterschutz-Elterngeld – Elternzeit. Ein Ratgeber der Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen, März 2007 (incl. aktueller Ergänzungen 2009), erhältlich bei der Arbeitnehmerkammer Bremen (siehe Adressen) oder als pdf-Dokument zum Download unter www.arbeitnehmerkammer.de, Pfad: Downloads / Rechts- und Steuertipps

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Elterngeld – Elternzeit (Faltblatt), erhältlich bei der Arbeitnehmerkammer Bremen (siehe Adressen) oder als pdf-Dokument zum Download unter www.arbeitnehmerkammer.de

Faltblatt „Stillen bei Erwerbstätigkeit“ der Arbeitsgemeinschaft Freier Stillgruppen (AFS), erhältlich bei der Geschäftsstelle (siehe Adressen) oder als pdf-Dokument zum Download unter: www.afs-stillen.de, Rubrik: AFS-Publikationen
Beratung: erwerbstaetigkeit@afs-stillen.de

Elterninformation der Nationalen Stillkommission zu Stillen und Berufstätigkeit als pdf-Dokument zum Download unter: www.bfr.bund.de, Pfad: Nationale Stillkommission / Tipps für Stillende

Bremer Netzwerk Arbeit und Gesundheit:
www.auge-bremen.de

Schwangerschaftsmeldung der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen: für Bremen www.gewerbeaufsicht.bremen.de, Rubrik: Formulare

Stephan Brandenburg, Hans-L. Endl, Edeltraud Glänzer, Petra Meyer, Margret Mönig-Raane (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen, vsa Verlag Hamburg

Hilfestellung bei der Beurteilung der generellen Beschäftigungsverbote in verschiedenen Berufen bieten die Merkblätter verschiedener Bundesländer, die im Internet unter www.liga.nrw.de, Pfad: Arbeit gesund gestalten / Belastungen am Arbeitsplatz / Belastungen besonderer Personengruppen / Mutterschutz, oder: Suchwort „Mutterschutz“ oder www.infektionsfrei.de, Pfad: Beratung Gesundheitsdienst / Arbeitshilfen/ Mutterschutzmerkblätter zu finden sind.

Zu den Autorinnen und Autoren

Jost Ebener, Assessor jur., Rechtsberater für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bei der Arbeitnehmerkammer Bremen

Dr. Hans-L. Endl, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen

Jörn Diers, Assessor jur., Abteilungsleiter Mitbestimmung und Technologieberatung, Arbeitnehmerkammer Bremen

Ulrike Hauffe, Diplom-Psychologin, seit 1994 Landesfrauenbeauftragte und Leiterin der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), zuvor in verschiedenen Zusammenhängen in der Gynäkologie und Geburtshilfe sowie in der ärztlichen und Hebammenweiterbildung tätig

Dr. Elisabeth Holthaus-Hesse, Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe, tätig in eigener Praxis, stellvertretende Vorsitzende des Berufsverbands der Bremer Frauenärztinnen und -ärzte

Utta Reich-Schottky, seit über 20 Jahren Stillberaterin der AFS, Autorin des Faltblattes „Stillen bei Erwerbstätigkeit“, Referentin in der Ausbildung von Stillberaterinnen und klinischem Personal, Gutachterin der Initiative „Babyfreundliches Krankenhaus“

Barbara Reuhl, Pädagogin, Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik und Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitnehmerkammer Bremen

Dr. Anne Röhm, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, Leiterin des Büro Bremerhaven der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), Schwerpunkte: Frauen in Arbeit und Wirtschaft, vorher u.a. Untersuchungen zur Automatisierung von Frauenarbeitsplätzen in der Fischindustrie

Ingrid Sandhop, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ansprechpartnerin im Gesamtpersonalrat des Magistrats der Seestadt Bremerhaven für das Fachgebiet Arbeits- und Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung

Heide Schweigart, niedergelassene Gynäkologin in Bremen

Imme Uhtenwoldt-Delank, Landesgewerbeärztin, Die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales Bremen

Ursula Wienberg, Diplom-Ingenieurin, Fachaufgabe Mutterschutz und Jugendarbeitsschutz, Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Dienstort Bremerhaven

