

Mutterschutz

Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Ihre Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt grundsätzlich Gefährdungen für werdende und stillende Mütter.

Die werdende oder stillende Mutter kann ihre gewohnte Arbeit so weit wie möglich fortführen.



Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Beurteilen Sie an allen Arbeitsplätzen – unabhängig ob derzeit eine Mitarbeiterin schwanger ist – die Arbeitsbedingungen für werdende oder stillende Mütter hinsichtlich Art, Umfang und Dauer möglicher Gefährdungen. Sobald Ihnen eine Beschäftigte ihre Schwangerschaft mitteilt, prüfen Sie ob ihre Gefährdungsbeurteilung für die Schwangere passend ist. Beziehen Sie dabei die Schwangere mit ein. Falls notwendig treffen Sie individuelle Schutzmaßnahmen für die Schwangere. Nutzen Sie für die Dokumentation Ihrer Gefährdungsbeurteilung das Arbeitsblatt 3 bei den Arbeitshilfen Nr. 2 und für die individuelle Gefährdungsbeurteilung das Arbeitsblatt 4 „**Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung**“.



Hinweis: Bei vielen zuständigen Arbeitsschutzbehörden können Sie Formulare für die Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz herunterladen. Mithilfe der Tabelle auf der folgenden Seite können Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und ermitteln, welche Tätigkeiten die werdende Mutter weiter ausüben darf oder ob eventuell Veränderungen am Arbeitsplatz notwendig sind.

- Informieren Sie alle Mitarbeiterinnen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.
- Melden Sie die Schwangerschaft an die für den Mutterschutz zuständige Behörde – dem Gewerbeaufsichtsamt oder dem Amt für Arbeitsschutz. Meldeformulare finden Sie im Internet.
- Bitte beachten Sie, dass die Bundesländer die Mutterschutzregelungen unterschiedlich auslegen. Am besten, Sie informieren sich rechtzeitig bei den zuständigen Behörden und Ämtern über die regionalen Gegebenheiten.

Info: Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin können Sie ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn es auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung Gründe dafür gibt und kein anderweitiger Einsatz der Schwangeren möglich ist.

Die Krankenkasse, bei der die Schwangere versichert ist, übernimmt die Kosten, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbotes von der Arbeit freigestellt werden muss.

Informationen erhalten Sie bei den Krankenkassen.

Was ist bei werdenden Müttern zu beachten?

	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen nicht
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • in der Woche zwischen 6.00 und 20.00 Uhr arbeiten. • täglich maximal 8,5 Stunden arbeiten. • pro Doppelwoche maximal 90 Stunden beschäftigt werden. • zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten, nach Beantragung bei der zuständigen Behörde 	<ul style="list-style-type: none"> • nachts zwischen 20.00 bis 6.00 Uhr arbeiten. • an Sonn- und Feiertagen arbeiten • Mehrarbeit leisten • in Arbeitsbereichen arbeiten, in denen erhöhter Zeitdruck z.B. durch Personal-mangel herrscht. Info: Die zuständige Behörde kann Ausnahmen zulassen.
Infektionsgefährdung	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder betreuen, deren Impfstatus oder Immunität eine Infektionsgefährdung ausschließt. • Umgang mit Blut (z.B. Wundversorgung) und Körperausscheidungen (z.B. Windeln) haben, wenn sie medizinische Einmalhandschuhe verwenden. • Lassen Sie sich betriebsärztlich beraten, welche Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung werdende Mütter unter Einhaltung angemessener Schutzmaßnahmen ausüben dürfen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt mit besonderen Risikogruppen haben, so lange der Immunstatus durch den Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin nicht geklärt ist. • mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, die an Zytomegalie, Windpocken, Röteln, Ringelröteln, Toxoplasmose, Hepatitis A oder Toxoplasmose Zoster erkrankt sind, bis betriebsärztlich geklärt ist, ob und wie die Schwangere tätig sein kann. • Beim Befall mit Kopfläusen keine insektentötenden Mittel anwenden.
Gefahrstoffe	<ul style="list-style-type: none"> • ist der Umgang mit Desinfektionsmitteln und Haushaltsreinigern möglich, wenn ein direkter Hautkontakt durch chemikalienbeständige Schutzhandschuhe vermieden werden kann. 	
Körperliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • gelegentlich Kleinkinder tragen (1 bis 2 Mal pro Stunde) • Lassen Sie sich von Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt beraten, welche Belastungen (Ausflüge, gelegentliche Beaufsichtigung von Kindern draußen) zumutbar sind. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesausflüge oder Schwimmbadbesuche nicht alleine durchführen. • Lehrerinnen müssen keine Aufsicht mehr übernehmen. • Ausschließlich Kleinkinder unter 3 Jahre betreuen, da diese häufig getragen werden müssen.

Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen nicht	Unfallgefahren
<ul style="list-style-type: none"> • Kinder und Jugendliche betreuen, von denen keine erhöhte Unfallgefahr ausgeht. 	<ul style="list-style-type: none"> • bei erhöhter Unfallgefahr arbeiten, beispielsweise Stürze oder Rempelen. • erfahrungsgemäß unruhige und/oder aggressive Kinder und Jugendliche betreuen. 	

Nach der Entbindung

- sind Frauen acht Wochen freizustellen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder wenn bei dem Neugeborenen eine Behinderung festgestellt wurde auf Antrag bei dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bis zwölf Wochen. Bei Frühgeburten verlängert sich die Zeit um die Schutzfrist, die nicht in Anspruch genommen werden konnte.
- sind stillende Mitarbeiterinnen – wenn sie es wünschen – für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen. Der Gesetzgeber sieht dafür mindestens zweimal täglich eine halbe oder einmal täglich 1 Stunde vor. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von 8 Stunden, die nicht um 2 Stunden unterbrochen wurde, sieht der Gesetzgeber mindestens zweimal täglich 45 Minuten oder einmal täglich 90 Minuten vor. Die Stillzeit darf nicht auf die Pausen angerechnet, nicht nachgearbeitet und nicht vom Verdienst abgezogen werden.

Zum Schutz von Mutter und Kind – Tipps für die Praxis

- Durch frühzeitige Impfangebote können bei Eintritt einer Schwangerschaft Beschäftigungsverbote reduziert werden. Bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen frühzeitig Schutzimpfungen – möglichst schon im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge vor Aufnahme der Tätigkeit – an, sofern keine oder eine unvollständige Immunität besteht.
- Organisieren Sie die Arbeit für werdende oder stillende Mütter so, dass diese sich zwischendurch hinsetzen, ausruhen oder stillen können.
- Stellen Sie einer Schwangeren einen Ruheraum zur Verfügung, in den sie sich bei Bedarf zurückziehen kann.
- Schwangere, die sich sehr fit fühlen, legen häufig Wert darauf, dass sie ohne Einschränkungen alle Tätigkeiten ausführen können. Bestehen Sie darauf, dass nach Ihren Regeln – und damit nach den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung – gearbeitet wird.
- In Konfliktfällen berät Sie die zuständige Behörde für Mutterschutz
- Weitere Informationen zum Schutz am Arbeitsplatz in der Schwangerschaft finden Sie unter www.bgw-online.de/mutterschutz