



Erzdiözese
Freiburg

Merkblatt

bezüglich durchzuführender Sofortmaßnahmen innerhalb der Dienststellen der Erzdiözese Freiburg bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin der Dienststelle

Für den Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes ist es unerlässlich, dass durch alle Dienstvorgesetzten notwendige Sofortmaßnahmen getroffen werden, bis eine Maßnahme der personalverwaltenden Dienststelle bzw. des Betriebsarztes oder des behandelnden Arztes greift.

Bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft innerhalb einer Dienststelle sind somit unabhängig von der vorzunehmenden Meldung an die personalverwaltende Dienststelle folgende **Sofortmaßnahmen durch die/den Leiter/in der Dienststelle bzw. die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n** der schwangeren Mitarbeiterin zu veranlassen:

1) Bei beruflichem Umgang der Schwangeren mit Kindern und Jugendlichen (bestehende Infektionsgefahr durch Kontakt mit Kindern und Jugendlichen)

- ist bis zur Klärung des Immunitätsschutzes durch sofortiges Aussprechen eines Beschäftigungsverbotes dafür zu sorgen, dass die schwangere Mitarbeiterin vom Kontakt mit Kindern und Jugendlichen freigestellt ist, bis das Ergebnis des Betriebsarztes vorliegt.
- ist die werdende Mutter sofort aufzufordern, mit dem zuständigen Betriebsarzt Kontakt aufzunehmen, der den Immunitätsschutz der schwangeren Mitarbeiterin prüft. Die Beschäftigte muss sich in diesem Fall direkt und ohne vorherige Einbindung des Dienstgebers an den Betriebsarzt wenden. Die Kontaktdaten des für die Mitarbeiterin zuständigen Betriebsarztes können der Homepage des Büros für Arbeitssicherheit <http://www.loeffler-asig.de> entnommen werden.

Die Anmeldung unter dem Kundenservice erfolgt mit folgenden Zugangsdaten:

Benutzername: löffler

Passwort: löffler!12.

Die zuständigen Betriebsärzte sind geografisch nach Verrechnungsstellen und Gesamtkirchengemeinden sortiert. Bei Anklicken der jeweiligen Dienststelle sind die Kontaktdaten des zuständigen Betriebsarztes ersichtlich.

2) Unabhängig von der Klärung des Immunitätsschutzes ist bei jeder vorliegenden Schwangerschaft

- sofort bei Bekanntwerden der Schwangerschaft eine Prüfung durch den/die Dienstvorgesetzten vorzunehmen, ob evtl. **generelle arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen und / oder -verbote** zutreffen.

Alle negativen Auswirkungen und Gefahren, die auf den Arbeitsplatz zurück zu führen sind, sind zu betrachten. Zu ergreifende Schutzmaßnahmen sind zu bestimmen. Diese können die räumlichen Begebenheiten oder die Arbeitsplatzorganisation betreffen, wie beispielsweise das Bereitstellen von Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen oder das Einräumen von kurzen Unterbrechungen der Arbeit. Aber auch Gefahren, die unmittelbar von der Tätigkeit selbst ausgehen, sollen ermittelt werden.

Die **generellen arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote** durch den Dienstgeber sind in §§ 4 und 8 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und §§ 4 und 5 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) geregelt. Die Vorschriften sind unten aufgeführt.

3) Wenn die Überprüfung nach 1) und 2) ergibt, dass der Arbeitsbereich so für eine werdende Mutter nicht geeignet ist, bestehen folgende Möglichkeiten:

- Eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten. Falls dies nicht möglich ist,
- Eine Umsetzung der werdenden/stillenden Mutter auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz. Falls auch dies nicht möglich ist,
- Eine Freistellung von der Arbeit

Die generellen Beschäftigungsverbote können somit eine teilweise oder vollständige Freistellung notwendig machen. Der Dienstgeber (bzw. die Dienstvorgesetzten vor Ort) muss eine solche Freistellung sofort selbst aussprechen. Ein ärztliches Attest ist hierfür nicht erforderlich. Die generellen Beschäftigungsverbote sind für den Dienstgeber und die Dienstnehmerin bindend.

Für Rückfragen stehen die personalverwaltenden Dienststellen im Einzelfall gerne zur Verfügung. Von dort erhält die werdende Mutter bzw. die/der Dienstvorgesetzte dann auch weitere Informationen.

Auszug aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV):

§ 4 MuSchG
Weitere Beschäftigungsverbote

- (1) *Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, 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.*
- (2) *Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden*
 1. *mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,*
 2. *nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,*
 3. *mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,*
 4. *mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,*
 5. *mit dem Schälen von Holz,*
 6. *mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,*
 7. *nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,*
 8. *mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.*
- (3) *Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit*
 1. *Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,*
 2. *Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.*
- (4) *Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates*
 1. *Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,*
 2. *weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.*
- (5) *Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.*

§ 8 MuSchG
Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

- (1) *Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.*
- (2) *Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die*
 1. *von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,*
 2. *von sonstigen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.*
- (3) *Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden*
 1. *in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,*
 2. *in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,*
 3. *als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.*
- (4) *Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.*

- (5) *An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, +ie werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.*
- (6) *Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.*

§ 4 MuSchArbV
Verbot der Beschäftigung

- (1) *Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren oder die Arbeitsbedingungen nach Anlage 2 dieser Verordnung gefährdet wird. Andere Beschäftigungsverbote aus Gründen des Mutterschutzes bleiben unberührt.*
- (2) *§ 3 gilt entsprechend, wenn eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit nach Absatz 1 ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.*

§ 5 MuSchArbV
Besondere Beschäftigungsbeschränkungen

- (1) *Nicht beschäftigt werden dürfen*
1. *werdende oder stillende Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird;*
 2. *werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind;*
 3. *werdende Mütter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen;*
 4. *stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nummer 3, wenn der Grenzwert überschritten wird;*
 5. *gebärfähige Arbeitnehmerinnen beim Umgang mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten, wenn der Grenzwert überschritten wird;*
 6. *werdende oder stillende Mütter in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar).*
- In Nummer 2 bleibt § 4 Abs. 2 Nr. 6 des Mutterschutzgesetzes unberührt. Nummer 3 gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.*
- (2) *Für Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 gelten die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung entsprechend.*