

Mutterschutz

Nachdem die Mitarbeiterin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat, ergeben sich folgende Aufgaben für den Arbeitgeber:

1. Der Arbeitgeber überprüft seine vorhandene anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung (Formular in der Anlage oder hier zum Download). Beachten Sie bitte, dass die Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz vor Mitteilung der Schwangerschaft vorliegen muss – für jeden Arbeitsplatz (sonst drohen Bußgelder, § 32 Mutterschutzgesetz).

Bitte beachten Sie, dass die schwangere Mitarbeiterin Infektionsgefährdungen beim Umgang mit Stuhl oder Urin hat, z. B. beim Wickeln (bitte Infektionsgefährdung ankreuzen bei der Gefährdungsbeurteilung). Diese Gefährdungen treten auch auf beim Leisten von Erster Hilfe (Bluten, Stuhl, Urin).

Die schwangere Mitarbeiterin hat i. d. R. auch Alleinarbeit, was nicht generell verboten ist. Es muss jedoch gewährleistet sein, dass eine Schwangere jederzeit den Arbeitsplatz verlassen kann oder Hilfe erreichen kann. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus sicherzustellen, dass die Schwangere ihre Tätigkeit jederzeit (soweit es für sie erforderlich ist), kurz unterbrechen kann, zusätzlich zu den offiziellen Pausenzeiten.

Eine Ersatzkraft sollte jederzeit gut erreichbar sein und jederzeit einspringen können (ist z. B. eine Maßnahme, die in der GFB berücksichtigt werden sollte, vgl. Pkt. 2).

2. Aus der Gefährdungsbeurteilung resultierend werden die Schutzmaßnahmen mit Rangfolge festgelegt, dazu gehören u. a.
 - dass die Arbeitsbedingungen anders zu gestalten sind
 - die Schwangere auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen ist oder
 - ggf. ein Beschäftigungsverbot (wenn alle Maßnahmen nicht greifen und unverantwortbare Gefährdungen festgestellt wurden) erteilt werden muss.
3. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren.
4. Die Schwangere ist über die Gefährdungsbeurteilung und die dokumentierten Schutzmaßnahmen zu informieren. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber der Schwangeren ein Gespräch über eventuelle weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzubieten. Dieses Gespräch bzw. das Gesprächsangebot sind zu dokumentieren.
5. Die schwangere Mitarbeiterin ist mit Untersuchungsauftrag (Anlage) und Gefährdungsbeurteilung umgehend zur Betriebsärztin zu schicken. Kosten und Freistellung muss der Arbeitgeber übernehmen.
Wenn es kurzfristig keinen Termin bei der Betriebsärztin gibt, sollte die schwangere Frau bis zur betriebsärztlichen Untersuchung in ein Beschäftigungsverbot geschickt werden, d. h. bis die Immunlage (insbesondere bei Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Krankenhausseelsorge, Friedhof...) geklärt ist, besteht ein vorübergehendes Beschäftigungsverbot.
6. Unterrichten Sie die Mitarbeitervertretung über die Gefährdungsbeurteilung und über ein evtl. Beschäftigungsverbot.
7. Die Schwangerschaft ist der staatlichen Aufsichtsbehörde anzuzeigen:
(Formular für Sachsen in der Anlage zum Ausdrucken) oder zum Download hier:
<http://www.arbeitsschutz.sachsen.de/228.htm>, Mutterschutz...
(Formular für Brandenburg in der Anlage zum Ausdrucken) oder zum Download hier:
https://secure.service.brandenburg.de/intelliform/forms/LAS/las/anzeige/anzeige_schwang_still_P27_ungeb/index

Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Anlage für e-mail) oder:

„Leitfaden zum Mutterschutz“ Download:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

A! Das alles gilt auch Praktikantinnen und für stillende Mitarbeiterinnen!