

Zeichnungen (2): Julia Schauder, 6 Jahre



Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit sind die freudigsten Ereignisse für die meisten Frauen und deren Familien. Doch nicht selten kommt Verunsicherung dazu, wenn der Familienzuwachs sich ankündigt: Wie lange darf ich weiter arbeiten? Welche Tätigkeiten kann ich in der Schwangerschaft übernehmen? Droht gar ein Arbeitsverbot? Gerade in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sind Mutterschutz und Beschäftigungsverbot mit besonderem Stellenwert: Immerhin sind dort mehr als 70 Prozent der Beschäftigten Frauen. Und in diesen Tätigkeitsbereichen können werdende und stillende Mütter besonderen Gefahren ausgesetzt sein. Die wichtigsten Regelungen zusammengetragen – damit die Freude über den neuen Erdenbürger ungetrübt bleibt.

Rund um den Mutterschutz

Vorfahrt für Mutter

Rechtsgrundlagen

Zum Schutz der werdenden oder stillenden Mütter vor Gefahren, Überforderung und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber zahlreiche Regelungen getroffen. Dabei gibt es für alle Tätigkeitsfelder zutreffende Regelungen, wie z.B. den besonderen Kündigungsschutz oder die Regelungen von Mutterschaftsurlaub und Erziehungsgeld. Für Beschäftigte in Berufen mit besonderen Gefährdungen, wie z.B. im medizinischen Bereich, gelten zusätzliche Bestimmungen. Zu dem umfangreichen Paket an Gesetzen und Verordnungen gehören:

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)
- Mutterschutzarbeitsplatzverordnung (MuSchArbPIVO)
- Röntgenverordnung (RöV)
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)
- Druckluftverordnung (DrucklVO)
- Gentechnik-Sicherheitsverordnung (GentSV)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- 92/85/EWG-Richtlinie zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung kennen sich mit diesen Regelungen aus. Sie beraten und unterstützen schwangere oder stillende Kolleginnen, bei denen durch die Schutzbestimmungen Fragen am Arbeitsplatz auftauchen. Eventuellen Schwierigkeiten oder Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber kann so aus dem Weg gegangen werden.

Darf ich meine Tätigkeit noch ausüben?

Folgende Beschäftigungsverbote oder Beschäftigungseinschränkungen bestehen für werdende und stillende Mütter:

- Verbot der Beschäftigung, wenn nach ärztlichem Zeugnis durch eine Weiterbeschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind (§3 Abs.1 MuSchG)
- Verbot der Beschäftigung in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr (§8 Abs.1 MuSchG)
- Verbot der Mehrarbeit. Also keine Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche (§8 Abs.1 und 2 MuSchG)

Diese Verbote gelten auch bei Bereitschafts-, Ruf- und Notdiensten.

Muss ich meinem Arbeitgeber sagen, dass ich schwanger bin?

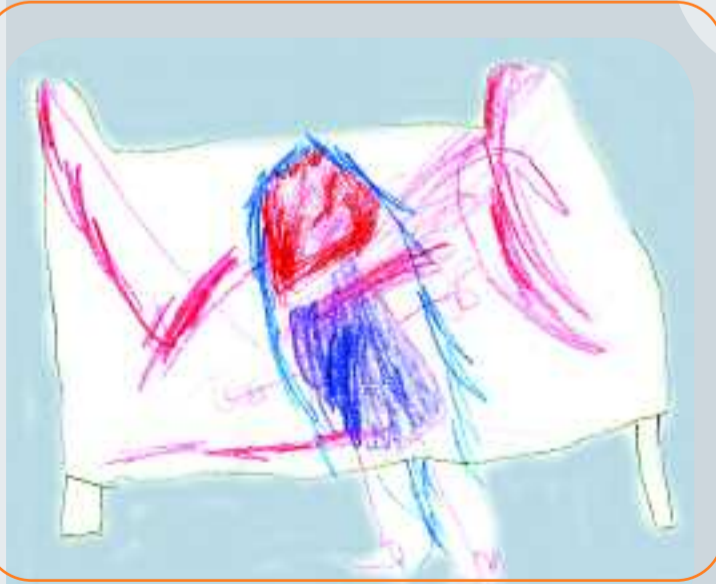
Die Mitteilungspflicht über eine Schwangerschaft ist im §5 MuSchG geregelt: Die Schwangere soll dem Arbeitgeber die Mitteilung machen. Es besteht also kein gesetzliches Muss für die werdende Mutter, ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Damit verzichtet sie aber auf alle Vergünstigungen des Mutterschutzgesetzes, wie z.B. auf den besonderen Kündigungsschutz (§9 MuSchG), die erst ab Bekanntgabe der Schwangerschaft wirksam werden.

Was muss mein Arbeitgeber tun?

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung:

- unverzüglich die zuständige Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft zu informieren (§5 Abs. 1 MuSchG);
- eine sofortige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen der Schwangeren durchzuführen (MuSchArbPIVO). Diese erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die Betroffene durchführt, und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung. Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, gesundheitliche Gefahren zu erkennen und entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Über diese Beurteilung sind die werdende oder stillende Mutter, andere ArbeitnehmerInnen der Arbeitsgruppe sowie Personal-, Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen zu unterrichten;
- Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn Gesundheit oder Leben von Mutter und Kind gefährdet sind. Dies sind in der Rangfolge die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, die Umsetzung oder der innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, das Beschäftigungsverbot bzw. die Freistellung.

Wenn der Eindruck entsteht, dass der Arbeitgeber diesen Verpflichtungen nicht nachkommt, sollte sofort reagiert werden, um Gefährdungen der eigenen Gesundheit und der des Kindes zu vermeiden. Auch hier sind Betriebs-, Personalrat bzw. Mitarbeitervertretung der richtige Ansprechpartner.



Zeichnungen (2): Eva Schauder, 4 Jahre

Muss ich sonn- und feiertags arbeiten?

Nein, denn werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§8 Abs.1 MuSchG). Dies ist in der Krankenpflege aber dann erlaubt, wenn dafür in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachruhe gewährt wird (§8 Abs.4 MuSchG).

Darf ich spritzen und Injektionen legen?

Nein, denn grundsätzlich dürfen Schwangere und Stillende nicht mit stechenden und schneidenden medizinischen Geräten umgehen. Schutzmaßnahmen können das Verbot dieser Tätigkeiten nicht aufheben, da weiterhin ein Verletzungsrisiko und damit eine Infektionsmöglichkeit besteht. Unzulässig ist also die Beschäftigung mit Blutabnahmen, dem Verabreichen von Injektionen, dem Aufräumen, Reinigen und Desinfizieren stechender und schneidender Instrumente.

Wie ist mein Einkommen im Falle des Beschäftigungsverbots?

Die Bestimmungen zu den finanziellen Leistungen bzw. Ersatzleistungen sind in den §§11 und folgenden des MuSchG geregelt. §11 regelt das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten. Bei der Vergütung in der Freistellung hat der Arbeitgeber mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, zu zahlen.

Auch für schwangere oder stillende Mitarbeiterinnen in kleinen und mittleren Betrieben ist das Einkommen bei einem eventuellen Beschäftigungsverbot und im Mutterschaftsurlaub gesichert: Gehört das Unternehmen der Ausgleichskasse für Aufwendungen bei Mutterschaft an, werden die Entgelte für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz und auch der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erstattet.

Im Rahmen des Umlageverfahrens (§10 Abs.1 LFZG) besteht diese Möglichkeit für Betriebe, die nicht mehr als 20 Beschäftigte haben. Erstattungen leisten die gesetzlichen Krankenkassen, wobei die AOK zumeist stellvertretend für alle gesetzlichen Krankenkassen das Verfahren abwickelt.



amilien.
f ich noch
? Kann ich
en.
ote ein The-
gerade in
Wir haben
bt



und Kind



Wie lange darf ich mit dem Auto unterwegs sein?

Diese Regelung ist besonders wichtig für Frauen, die bei Rettungsdiensten oder ambulanten Pflegeeinrichtungen tätig sind: Eine Beschäftigung »auf« Beförderungsmitteln ist bei einem Fahrzeitanteil von mehr als 50 Prozent gegeben und dann nicht zulässig. Bei ambulanten Pflegediensten ist anzunehmen, dass der Anteil der Fahrzeiten unter 50 Prozent liegt, also eine Beschäftigung »mit« Beförderungsmitteln gegeben ist.

Ob die Fahrtätigkeit während der Schwangerschaft zumutbar ist, muss deshalb im Einzelfall geprüft werden. Von Bedeutung sind dabei folgende Kriterien: Konstitution der werdenden Mutter, tägliche Kilometerleistung (max. 200 km); Zahl der PatientInnen-Besuche, Häufigkeit des Ein- und Aussteigens, Be- und Entladungstätigkeiten, witterungsbedingte Belastungen, technische Ausstattung, z.B. Servolenkung, Klimaanlage, ABS, Anlegen des Sicherheitsgurtes, eventuelle Zwangshaltungen etc. Die Bewertung der Gefährdungsrisiken muss in einer Gesamtschau vorgenommen werden.

Welche Stoffe können für mich gefährlich sein?

Für schwangere und stillende Mütter gilt das Verbot der Beschäftigung mit Gefahrstoffen (§4 Abs.1 MuSchuG und Anl.2 MuSchRiv). Bei Krebs erzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen wird zwischen schwangere und stillenden Müttern unterschieden: Werdende Mütter dürfen diesen Stoffen überhaupt nicht ausgesetzt werden. Für Stillende dürfen geltende Gefahrstoff-grenzwerte nicht überschritten werden. Dies gilt für chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe sowie physikalische Schadfaktoren. Deshalb lieber nachfragen, wenn Unsicherheit über die Zusammensetzung z.B. von Desinfektions- und Reinigungsmitteln besteht, denn sie können schädigende Substanzen enthalten.

Wie schwer darf die körperliche Arbeit sein?

Grundsätzlich gilt für Schwangere und Stillende das Verbot der Beschäftigung mit Tätigkeiten, bei denen regelmäßige Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentliche Lasten von mehr als 10 kg gehoben, bewegt oder befördert werden müssen (§4 Abs.2 Nr.1 MuSchuG).

Eine Arbeit kann aber auch schon wegen der allgemeinen körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmerin unzulässig sein, wenn die Gewichtsgrenzen von 5 kg bzw. 10 kg noch nicht erreicht werden: Das sind z.B. Tätigkeiten, die eine anstrengende Körperhaltung oder Körperbewegung bedingen oder Organe belasten, wie häufiges erhebliches Strecken, Beugen oder dauerndes Hocken oder Bücken (§4 Abs.2 Nr.3 MuSchuG). So ist z.B. das Halten oder Stützen von PatientInnen, wenn es mit einem erheblichen Kraftaufwand verbunden ist, nur mit Hilfe durch eine zweite Person gestattet. Auch Krankengymnastik mit immobilen PatientInnen oder das Führen dieser PatientInnen vom Bett zur Toilette sind nicht zulässig. Verboten sind ebenso Arbeiten, die eine Zwangshaltung erfordern, wie in manchen Fällen das Waschen von PatientInnen, das Bettenmachen oder bestimmte Reinigungsarbeiten. Also lieber eine/n KollegIn zu Hilfe rufen, bevor eine solche Arbeit in Angriff genommen wird.

Vorsicht geboten ist auch bei Tätigkeiten mit Rutschgefahr, z.B. in Bädern, oder beim Umgang mit potenziell aggressiven PatientInnen: Diese Arbeiten sind wegen der erhöhten Unfallgefahr untersagt (§4 Abs.2 Nr.8 MuSchuG).

Darf ich mich in Bereichen mit Strahlung bewegen?

Auf keinen Fall: Schwangere dürfen nicht im Kontrollbereich nach der Röntgenverordnung, nicht im Magnetraum der MRT/NMR und nicht in der Nuklearmedizin beschäftigt werden. Wegen der Kontaminationsgefahr ist auch die Pflege von PatientInnen nach Verabreichung von Radioisotopen oder Zytostatika für werdende Mütter verboten.

Buchtipp

Handbuch »Elternzeit und Erziehungsgeld«
Guter Rat für Familien und Betriebsräte
Diese Broschüre aus dem Jahr 2004 unterstützt Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, aktiv an der Umgestaltung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) gemeinsam mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mitzuwirken. Aber das Handbuch ist ebenso für Mütter und Väter geeignet, die sich über die Rechte und Ansprüche aus der Novellierung des BERzGG informieren wollen. Das Handbuch »Elternzeit und Erziehungsgeld« (3. aktualisierte Auflage, 2004) kostet 0,50 Euro zuzüglich Versandkosten und ist zu bestellen bei der IVB Direktmarketing GmbH, Ruhweg 21, 67307 Göllheim, Tel.: 06351/13 25 20, Fax: 06351/12 52 83 oder per E-Mail über verdi@ivb-gmbh.de.

Surftipps

Allgemeine Informationen über die gesetzlichen Bestimmungen bei Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub und Erziehungsgeld:

- www.bmfsfj.de (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- www.geburstermin.de
- www.aok.de, (allgemeine, arbeitsrechtliche und berufsbezogene Informationen)
- www.frauen.verdi.de
- www.fast-4ward.de/base/forum.php?mod=view_topic&t=196, (Internet-Forum über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Das ver.di-Seminarprogramm 2005 für Frauen kann unter www.verdi.de/Ox0ac80f2b_0x0199fb3e heruntergeladen werden.

Urteil

Erziehungsurlaub nicht ausnehmen

Haben Betriebsparteien in einem Sozialplan für die Höhe der Abfindung auch auf die Dauer der Beschäftigung abgestellt, verstößt es gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit, wenn sie davon Zeiten des Erziehungsurlaubs ausnehmen (BAG, Urteil vom 12.11.2002 – 1 AZR 58/02).

Besteht für mich Infektionsgefahr?

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Stoffen oder Erzeugnissen, die Krankheitserreger übertragen können, in Berührung kommen. Eine erhöhte Gefährdung durch Krankheitserreger besteht besonders bei direkten Körperkontakten mit Körperflüssigkeiten oder Körpergeweben von PatientInnen. Beim Umgang mit diesen Stoffen oder damit benetzten Instrumenten, Geräten oder Oberflächen kann die Mutter nur dann weiterbeschäftigt werden, wenn ausreichende Schutzmaßnahmen getroffen wurden, wie z.B. Arbeit mit geschlossenen Systemen, geeignete Schutzhandschuhe, Schutzbrille, Mundschutz, Schürze etc.

Eine werdende Mutter darf keine Personen betreuen, bei denen eine Infektionsgefahr wahrscheinlich oder möglich ist und bei denen das Risiko des Kontaktes mit Blut besteht, z.B. bei DialysepatientInnen mit dem Risiko einer Hepatitisinfektion.

Um der Gefahr einer Infektion mit Aids- oder Hepatitisviren vorzubeugen, führt bereits eine sehr geringe Infektionswahrscheinlichkeit zu einem Beschäftigungsverbot (BverwG v. 27.05.1993 AZ: 5 C 42/89).

Werde ich versetzt oder freigestellt?

Sollte durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder durch einen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel die Einhaltung der o.g. Beschäftigungsverbote nicht möglich sein, ist die werdende oder stillende Mutter ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen.

Die Zustimmung der Schwangeren/Stillenden, die bisherige Tätigkeit weiter auszuüben, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Einer schwangeren Frau, die aufgrund eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen darf, kann verpflichtet sein, vorübergehend eine andere ihr zumutbare Tätigkeit auszuüben (BAG v. 21.04.1999, AZ: 5 AZR 174/98). Was als zumutbar angenommen werden kann, lässt sich am besten mit der Arbeitnehmervertretung im Betrieb klären.

BERTA KLÄRT AUF

