

Information für den Arbeitgeber zur Beschäftigung werdender Mütter

Sehr geehrter Arbeitgeber,

Ihre Mitarbeiterin ist schwanger. Dies erfordert die Beachtung einiger Gesetze und Verordnungen. Um es Ihnen zu erleichtern, Ihre Mitarbeiterin gut durch die Schwangerschaft zu begleiten, haben wir Ihnen folgende Informationen als Auszüge aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) zusammengestellt.

Siehe auch:

<https://rp-darmstadt.hessen.de/gesundheits-und-soziales/arbeitschutz/mutterschutz>

Als Arbeitgeber sind Sie zu folgenden Schritten verpflichtet:

Anzeige der Schwangerschaft bei der zuständigen Aufsichtsbehörde

Nach Mitteilung der werdenden Mutter über das Bestehen der Schwangerschaft müssen Sie unverzüglich die zuständige Regierungspräsidium Darmstadt als Aufsichtsbehörde benachrichtigen und eine Schwangerschaftsanzeige vorzunehmen.

Gefährdungen beurteilen:

Die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter müssen rechtzeitig hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung beurteilt werden. Fragen Sie außerdem Ihre Betriebsärztin oder Ihren Betriebsarzt und Ihre Sicherheitsfachkraft. Diese können Sie bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen.

Auf der Internetseite des Regierungspräsidium Darmstadt finden Sie ein Formular zur Bekanntgabe der Schwangerschaft und Gefährdungsbeurteilung, welches Sie verwenden können.

Wurde bisher noch keine schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung für einen Arbeitsplatz durchgeführt, sollte dies möglichst bald passieren - und zwar anlassunabhängig.

Wer ab dem 01.01.2019 nicht nachweisen kann, dass die Gefährdungsbeurteilung stattgefunden hat, riskiert ein Bußgeld von 5.000 – 30.000 € !

Unterrichtung der Beschäftigten:

Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung müssen Sie die werdende Mutter sowie die übrigen bei Ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ggf. den Betriebs- oder Personalrat unterrichten.

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

Falls am Arbeitsplatz Gefährdungen für die Gesundheit schwangerer Arbeitnehmerinnen vorliegen, müssen die Arbeitsbedingungen vorübergehend so umgestaltet werden, dass die Tätigkeitsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (§ 4 + § 8) eingehalten werden.

Umsetzung oder Beschäftigungsverbot oder Arbeitsunfähigkeit

Ist es Ihnen nicht möglich, den Arbeitsplatz oder die Tätigkeiten Ihrer Mitarbeiterin entsprechend den Vorgaben des MuSchG und der MuSchArbV umzugestalten oder die Mitarbeiterin umzusetzen, haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** bei voller Lohnfortzahlung auszusprechen. Ein ärztliches Attest ist hierfür **nicht** erforderlich. Für den finanziellen Ausfall kommt in der Regel die U 2 - Kasse der Umlageversicherung bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin auf.

Ärztliche Beschäftigungsverbote (die übrigens auch als partielle Beschäftigungsverbote die täglich erlaubte Arbeitszeit begrenzen können) berücksichtigen den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren. Sie sind in § 16 Mutterschutzgesetz verankert und können nur von einer Ärztin/einem Arzt ausgesprochen werden. Folgende Voraussetzungen sind für ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu beachten: Die Fortdauer der Beschäftigung ist für die Mutter oder das Kind gesundheitsgefährdend, obwohl es sich grundsätzlich um eine für Schwangere oder stillende Mütter nach den Mutterschutzvorschriften zulässige Beschäftigung handelt (die konkrete Arbeit oder der Arbeitsplatz ist an sich **nicht** gesundheitsgefährdend). Maßgeblich sind nur die individuellen Verhältnisse der Schwangeren wie z. B. Konstitution/Gesundheitszustand.

Gründe für ein ärztliches Beschäftigungsverbot sind nicht die krankheitsbedingten Schwangerschaftsbesonderheiten, da in dem Fall eine **Arbeitsunfähigkeit** wegen Erkrankung zu attestieren wäre. Es handelt sich vielmehr um "gesunde" Schwangere mit "normalen Beschwerden", welche bei Fortdauer der Tätigkeit Krankheitswert bekommen könnten.

Sollte die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes der schwangeren Arbeitnehmerin noch ausstehen, kann ich als Frauenarzt ein **vorläufiges Beschäftigungsverbot** für ca. 14 Tage ausstellen.

In dieser Zeit sollte die Situation von Ihnen, dem zuständigen Betriebsarzt oder einem Arbeitsmediziner geklärt werden. Dieser spricht dann ggf. ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus.

Für weitere Informationen können Sie sich auch jederzeit wenden an die z.B.

Servicestelle Arbeitsschutz Standort Wiesbaden

Tel. 0611-33092545

Mail: arbeitsschutz@rpda.hessen.de

In der Hoffnung auf eine unbeschwerte Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin

Dr. Katrin Unkel

Nadja Grießhaber