



Stiftung
Katholische
Freie Schule
der Diözese
Rottenburg-Stuttgart

Leitfaden zum Thema

Mutterschutz / Schwangerschaft

der Stiftung Katholische Freie Schule

I. Allgemeine Daten:

Name der werdenden Mutter:

Beschäftigt als :

vorauss. Entbindungstermin :

Mitteilung der Schwangerschaft am :

(Sobald Sie als Vorgesetzte/r über die bestehende Schwangerschaft informiert werden, tritt das Mutterschutzgesetz bzw. die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) in Kraft)

Der Leitfaden Mutterschutz / Schwangerschaft dient als Orientierungshilfe und verbleibt in der Einrichtung. Bitte senden Sie uns deshalb lediglich das **Endergebnis Ihrer Gefährdungsbeurteilung und den endgültigen Immunstatus** zu.

II. Checkliste vor Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfrist

Die gesetzliche Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin. Vor Beginn dieser Mutterschutzfrist ist folgendes zu beachten:

- Aussprechen eines vorläufigen Beschäftigungsverbotes bis zur endgültigen Klärung der Immunitätslage.

Anlage 1 (ehem. Anlage 5)

- Hinweis der schwangeren Kollegin auf „Mutterschutz für Schwangere“ sowie Informationsblatt „Betriebsarztinfo“. Dabei werden der Schwangeren Informationsblätter ausgehändigt.

Anlage 2-3 (ehem. Anlagen 1 – 2)

- Umgehende Durchführung der „Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz“ gemeinsam mit der Mitarbeiterin.

Anlage 4 (ehem. Anlage 7)

Bei Umgang mit Kindern:

- Falls noch nicht geschehen, muss eine Prüfung des Immunstatus durch den Gynäkologen / die Gynäkologin erfolgen. Ersatzweise kann hierbei auch – wenn der Gynäkologe / die Gynäkologin dies nicht durchführt – auf den Betriebsarzt zurückgegriffen werden. (Bitte weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass die Mitarbeiterin bei der telefonischen Terminabsprache den Grund der Untersuchung mitteilt. Nur so ist sichergestellt, dass der Arzt / die Ärztin die Dringlichkeit erkennt).

Anlage 4.1

- Nach Überprüfung des Immunstatus der schwangeren Kollegin sind die erforderlichen Maßnahmen mit der schwangeren Mitarbeiterin zu besprechen und die Empfehlung des Gynäkologen / der Gynäkologin bzw. des Betriebsarztes und evtl. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung umzusetzen.

Folgende Empfehlungen sind hierbei denkbar:

a. **Weiterbeschäftigung ohne Änderungen**

(ggf. vorläufiges Beschäftigungsverbot aufgrund des ungeklärten Immunstatus wird wieder aufgehoben)

b. **Arbeitsplatzbezogene Beschäftigungseinschränkungen**

Dabei ist der Arbeitsplatz der Schwangeren so einzurichten, dass weder für die werdende Mutter noch für das Kind ein gesundheitliches Risiko besteht.

c. **Generelles arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot**

Dieses Beschäftigungsverbot tritt sofort mit Bekanntgabe der Schwangerschaft in Kraft: Werdende Mütter dürfen bspw. keine schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten durchführen. Hierzu zählen u.a. Tätigkeiten, die mit Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe etc. zu tun haben. Ergibt sich bei der Beurteilung des Arbeitsplatzes, dass Teile oder die gesamte Arbeit durch ein Beschäftigungsverbot betroffen ist, darf die Kollegin mit diesen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

d. **Individuelles Beschäftigungsverbot**

Dieses Verbot wird im Einzelfall aufgrund der besonderen Lebenssituation ausgesprochen. Ist das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet, darf auch hier die Schwangere mit diesen Arbeiten nicht beschäftigt werden, selbst wenn dies von der Schwangeren gewünscht ist. Hierbei besteht ein Unterschied zum gesetzlichen Mutterschutz: Während des gesetzl. Mutterschutzes darf die schwangere Mitarbeiterin arbeiten, wenn sie dies möchte. Bei einem individuellen Beschäftigungsverbot hingegen nicht!

Achtung:

Alle Beschäftigungsverbote sind für Arbeitgeber und Mitarbeiterin bindend!

- Unterrichtung der MAV über das Ergebnis und die beschlossenen Maßnahmen, sofern dies von der schwangeren Mitarbeiterin gewünscht ist.

(Die Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt bei tarifbeschäftigten Schwangeren erfolgt seitens des BSSA)

- Bestätigung der Mitarbeiterin über das geführte Gespräch.

Anlage 5 (ehem. Anlage 8)

- Das Endergebnis der Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) ist umgehend an das BSSA zu übersenden. Die restlichen Unterlagen verbleiben an der Einrichtung.

III. Checkliste mit Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfrist

Die gesetzliche Mutterschutzfrist endet 8 Wochen bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung.

Während der gesetzlichen Mutterschutzfristen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie dies ausdrücklich wünschen. In diesem Fall ist eine schriftliche Erklärung erforderlich, die jederzeit widerrufen werden kann:

- Aushändigung des Formblatt „Einverständniserklärung Weiterbeschäftigung“
Anlage 6 (ehem. Anlage 9)

Die abschließende Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung liegt jedoch bei der Schulleitung. Die für Ihre Schule zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die zuständige Arbeitsmedizinerin/der zuständige Arbeitsmediziner können bei Bedarf ebenfalls hinzugezogen werden.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung sowie bei individuellen Beschäftigungsverboten besteht hingegen ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären.