MARTIN-LUTHER
UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

Leitfaden für ein Erstgespräch zum **Mutterschutz** für Beschäftigte

Einleitung

Dieser Gesprächsleitfaden soll Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten die Planung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Vorliegen einer Schwangerschaft erleichtern. Dieser führt die Gesprächspartner*innen durch die wichtigen Aspekte rund um das Thema Mutterschutz und dient der internen Abstimmung und Information über wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen und organisatorische Erfordernisse.

Ein Gespräch über die notwendigen weiteren Schritte sollte kurzfristig nach Mitteilung der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin erfolgen.

Der Leitfaden stellt kein arbeitsrechtlich verbindliches Dokument dar. Dieser ist ausdrücklich nicht für die Personalakte bestimmt. Er eröffnet aber die Möglichkeit, wichtige Fragestellungen anzusprechen und die wesentlichen Vereinbarungen zu notieren. Vorgeschlagen wird, dass eine Kopie bei der Mitarbeiterin und das Original bei der*dem Vorgesetzten verbleiben.

Alle angesprochenen Formulare, Rechtsgrundlagen und weiterführenden Informationen findet man unter http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/muschu/.

Grunddaten

Datum des Erstgesprächs: _ _._ _._ _ _ _

Gesprächsbeteiligte: _____

voraussichtlicher Entbindungstermin: _ _._ _._ _ _ _

Was ist als Erstes zu tun?

Mitarbeiterin

… teilt die Schwangerschaft und den errechneten Entbindungstermin unverzüglich ihrer*ihrem Vorgesetzten mit.

… informiert über das Vorliegen von ärztlichen Beschäftigungsverboten.

Vorgesetze*r

… überprüft die vorhandene Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz der Beschäftigten auf Aktualität und überarbeitet diese gegebenenfalls. Zur Beratung kann sie*er sich diesbezüglich an den Betriebsärztlichen Dienst, den Stab Arbeits- und Umweltschutz und die*den Sicherheitsbeauftragte*n des Bereiches wenden.

… setzt bei gefährlichen Tätigkeiten bzw. Expositionen sofort die Schutzmaßnahmen nach der Gefährdungsbeurteilung um.

… informiert die Mitarbeiterin und ggf. andere Mitarbeiter*innen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen bzw. erforderlichen Anpassungen der Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft bzw. der Stillzeit.

… informiert die Abteilung 3 – Personal über das Vorliegen der Schwangerschaft. Sie*er sendet das Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“ mit folgenden Anlagen an die Abteilung 3:

Anlagen:
- ☐ Kopie des Mutterpasses *(nur Seite mit voraussichtlichem Geburtstermin),*
- ☐ Kopie der Gefährdungsbeurteilung *(Original verbleibt im Institut / in der Einrichtung),*
- ☐ Formular „Mitteilung über Beschäftigung werdender Mütter“.

Betriebsärztlicher Dienst und Stab Arbeits-und Umweltschutz

… beraten Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Empfohlen wird ein Beratungsgespräch beim Betriebsärztlichen Dienst der Universität, insb. bei Tätigkeiten mit erhöhten Gefährdungen (wie z.B. Exposition gegenüber Krankheitserregern, besonderen Gefahrstoffen oder bei Umgang mit Kindern) und wenn ärztliche Atteste, Erkenntnisse aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder ein unzureichender Impfschutz für bestimmte Tätigkeiten vorliegen oder vermutet werden.

Was geschieht als Nächstes?

Abteilung 3 – Personal

… informiert das Landesamt für Verbraucherschutz und den Betriebsärztlichen Dienst über die Schwangerschaft.

… stellt die Daten der voraussichtlichen Mutterschutzfrist fest und informiert die Mitarbeiterin und die*den Vorgesetzte*n schriftlich darüber.

… informiert auf Wunsch der Mitarbeiterin den Personalrat über die Schwangerschaft.

Weitere wichtige Informationen

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen heißt, dass

… sie für **Schwangerschafts-Vorsorgeuntersuchungen** freizustellen sind. Diese Zeiten sind nicht nachzuarbeiten, werden nicht auf die Ruhepausen angerechnet und es darf dafür auch kein Entgeltausfall eintreten. Sie sind per Nachbuchungsbeleg anzuzeigen und durch eine schriftliche Bestätigung des Facharztes zu belegen. Arzttermine sollten jedoch möglichst außerhalb der Arbeitszeit vereinbart werden. (§ 7 MuSchG)

… sie nicht mehr als **achteinhalb Stunden täglich** arbeiten dürfen. Schwangere Frauen unter 18 Jahren dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich beschäftigt werden. (§ 4 MuSchG)

… ihnen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit **mindestens elf Stunden Ruhe** zu gewähren sind. (§ 4 MuSchG)

… sie ohne ihre Einwilligung **nicht zwischen 20 Uhr und 22 Uhr** beschäftigt werden dürfen. Willigen sie in die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr ein, ist zudem zu veranlassen, dass die Abteilung 3 – Personal noch die Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde einholt und dafür zu sorgen, dass sie in dieser Zeit nicht alleine arbeitet. (§ 5 i. V. m. § 28 MuSchG)

… eine Beschäftigung **zwischen 22 Uhr und 06 Uhr generell ausgeschlossen** ist. (§ 5 MuSchG)

… sie ohne ihre Einwilligung **nicht an Sonn- und Feiertagen** beschäftigt werden dürfen.

Sind Anpassungen der Arbeitszeit erforderlich? Wenn ja, welche?

_____

_____

_____

_____

_____

Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen heißt, dass

… sie die **Arbeit** jeder Zeit **kurz unterbrechen** können und ihnen zeitlich und räumlich die Möglichkeit gegeben werden muss, sich **hinsetzen, hinlegen und ausruhen** zu können. (§ 9 MuSchG)

Sind Arbeitsunterbrechungen und Ruhepausen möglich? Wenn ja, wo?

_____

_____

… die Arbeitsbedingungen so zu gestalten sind, dass **Gefährdungen** einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes **möglichst vermieden** werden. (§9 MuSchG)

… **unverantwortbare Gefährdungen** für Mutter und Kind **auszuschließen** sind. (§9 MuSchG)

Sind Schutzmaßnahmen erforderlich? Wenn ja, welche?

_____

_____

_____

_____

Mutterschutzbedingte Beschäftigungsverbote für schwangere und stillende Frauen

… können zum einen durch ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** erfolgen, wenn die Universität als Arbeitgeber unverantwortliche Gefahren für Mutter und Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen zumutbaren Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. (§ 13 MuSchG)

… können zum anderen in Form eines **ärztlichen Beschäftigungsverbots** erfolgen, wenn die*der betreuende Ärztin*Arzt die Gesundheit der Frau oder des Kindes aufgrund des individuellen Gesundheitszustandes als gefährdet einstuft. Die Universität darf sie dann in dem angegebenen Umfang nicht mehr beschäftigen. (§16 MuSchG)

Wichtige Fristen

6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin

… beginnt die **Mutterschutzfrist**. Die Mitarbeiterin **ist von der Arbeit freizustellen** und **kann** nur **auf ausdrücklichen Wunsch**, nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber und nach intensiver Betrachtung der vorliegenden Arbeitsbedingungen **noch arbeiten**. Dies kann jederzeit von der Schwangeren widerrufen werden.

voraussichtlicher Beginn des Mutterschutzes: _ _._ _._ _ _ _

8 Wochen nach der Entbindung

… endet die Mutterschutzfrist. In dieser Zeit **darf** die Mutter **nicht beschäftigt werden**. Bei Mehrlings- oder Frühgeburten beträgt die Mutterschutzfrist nach der Geburt 12 Wochen bzw. 18 Wochen.

Weitere Gesprächsthemen

In welchem Umfang besteht noch ein Urlaubsanspruch? _ _ Tage

Gibt es schon Vorstellungen zur Planung der Urlaubstage?

Wie hoch ist das aktuelle Arbeitszeitguthaben? _ _ Stunden

Gibt es schon Vorstellungen zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos?

Welche Arbeitsaufgaben sind an andere Mitarbeiter*innen zu übergeben?

Wann soll die Übergabe erfolgen

Nächster Gesprächstermin

… zum Thema **Gestaltung der Elternzeit** spätestens 4 Wochen vor Beginn der Mutterschutzzeit.

Grundlage: Gesprächsleitfaden „Gespräch über die Elternzeit“

Gesprächstermin:

_ _._ _._ _ _ _

Impressum

Herausgeber
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg
Der Kanzler
Abteilung 3 – Personal

Halle (Saale), den 13. November 2018

Quellennachweis Umschlagbild: Thinkstock by Getty-Images