

Merkblatt zur Schwangerschaft, zum Mutterschutz und zu Beschäftigungsverboten

Gesetzlicher Mutterschutz

Ziel des gesetzlichen Mutterschutzes ist es, die im Arbeitsleben stehende (werdende) Mutter und das (werdende) Kind vor Gefahren, Überforderung und gesundheitlichen Schäden zu schützen.

1. Anzeige der Schwangerschaft

Bei Bekanntwerden der Schwangerschaft sollten Sie Ihren Arbeitgeber möglichst bald darüber in Kenntnis setzen. Denn ohne die Anzeige beim Arbeitgeber kann dieser nicht für die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sorgen.

Bitte reichen Sie dazu dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Paderborn folgende Unterlagen ein:



- ärztliche Schwangerschaftsbescheinigung mit der Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins Ihres Kindes
- Quittung über die entstandenen Gebühren zur Erstattung

Bitte informieren Sie ebenfalls Ihren direkten Vorgesetzten über die Schwangerschaft.

Nach der Anzeige Ihrer Schwangerschaft erhalten Sie von uns folgende Unterlagen:

- ein Merkblatt zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- eine Infobroschüre über das ElterngeldPlus
- einen Antrag auf Elternzeit sowie
- einen Antrag auf Gewährung einer Geburtsbeihilfe

Durch die Anzeige Ihrer Schwangerschaft, ist das Erzbistum Paderborn als Ihr Arbeitgeber gemäß § 5 MuSchG verpflichtet, das zuständige Amt für Arbeitsschutz zu informieren. Das Amt für Arbeitsschutz ist für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen in Verwaltungen und Betrieben zuständig und steht für alle Fragen rund um die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern zur Verfügung.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, das Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Er muss die Arbeitsbedingungen spätestens nach Bekanntwerden der Schwangerschaft, hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung am jeweiligen Arbeitsplatz beurteilen. Um dieser Verpflichtung nachzukommen lassen wir Ihren Vorgesetzten ein entsprechendes Formular zukommen.

2. Beschäftigungsverbote

2.1. Besondere Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist bezeichnet den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG).

Danach besteht in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen, nach der Entbindung ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

2.2. Individuelle Beschäftigungsverbote

Individuelle Beschäftigungsverbote verbieten die Arbeitsleistung der Schwangeren auf Basis ihres individuellen Gesundheitszustandes. Sie sind in § 3 Abs. 1 MuSchG geregelt und können nur von einem Arzt (Hausarzt, Gynäkologe) ausgesprochen werden.

Diese Regelung gibt dem Arzt die Möglichkeit, zu bestimmen, welche Tätigkeit im Hinblick auf individuelle körperliche Gegebenheiten der werdenden Mutter bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen. Der Entscheidungsspielraum des Arztes erstreckt sich von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Beschäftigung.

Das Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage eines ärztlichen Attests beim Arbeitgeber wirksam. Dieses bescheinigt, dass durch die Fortdauer der Tätigkeit Leben und/oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind und muss folgende Angaben enthalten:

- die Rechtsgrundlage (§ 3 MuSchG)
- die voraussichtliche Geltungsdauer
- Angaben ob, wie und in welchem Umfang die Schwangere noch beschäftigt werden darf

Für den Fall, dass Ihr Arzt ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs.1 MuSchG ausspricht, reichen Sie dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Paderborn das entsprechende Attest ein und setzen Ihren Vorgesetzten darüber in Kenntnis. Die Kosten des Attests trägt die Arbeitnehmerin.

2.3. Generelle Beschäftigungsverbote

Generelle Beschäftigungsverbote verbieten die Arbeitsleistung der Schwangeren auf Basis arbeitswissenschaftlicher und medizinischer Bewertung ohne Berücksichtigung des individuellen Gesundheitszustandes und sind mit Bekanntgabe der Schwangerschaft wirksam.

Die einzelnen Arbeiten, für die generelle Beschäftigungsverbote gelten, sind in § 4 MuSchG geregelt. So dürfen Schwangere u. a. nicht mit schweren körperlichen und gesundheitsgefährdenden Aufgaben beschäftigt werden (s. Gefährdungsbeurteilung).

2.4. Besondere Arbeitszeitregelungen

Nach § 8 Abs. 1 MuSchG dürfen Schwangere nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich, nicht in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Für bestimmte Bereiche sieht das Gesetz Ausnahmen beim Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vor. Keine Ausnahmen dagegen gibt es vom Verbot der Mehrarbeit.

3. Ausnahmegenehmigungen vom Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit in begründeten Einzelfällen

In begründeten Einzelfällen, d.h. für den Fall, dass im Verantwortungsbereich der werdenden Mutter einige wenige Termine anfallen, die nicht in ein zulässiges Zeitfenster verschoben werden oder in den Verantwortungsbereich einer anderen Person übertragen werden können, kann das zuständige Amt für Arbeitsschutz Ausnahmen vom Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zulassen.

Die Beantragung der Ausnahmegenehmigung erfolgt durch das Erzbischöfliche Generalvikariat. Dazu reichen Sie dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Paderborn folgende Unterlagen ein:

- Formloser Antrag mit Auflistung aller relevanten Termine bis zum Antritt des Mutter-schutzes nach folgendem Muster: Datum, Uhrzeit, Dauer, Anlass und Grund der betrieblichen Notwendigkeit zur Wahrnehmung der Termine
- Stellungnahme Ihres Vorgesetzten
- Unbedenklichkeitsbescheinigung Ihres Arztes (bzgl. der Gefährdung von Mutter und Kind), dass Sie in den genannten Zeiten arbeiten können



Nach Vorlage der Unterlagen sind wir verpflichtet die Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Woche nach Eingang des Antrages keine Einwände, gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung, Ihr Antrag und die Stellungnahme Ihres Vorgesetzten sowie die Unbedenklichkeitsbescheinigung Ihres Arztes sind Voraussetzung für die Beantragung der Ausnahmegenehmigung beim zuständigen Amt für Arbeitsschutz. Sobald alle Unterlagen vorliegen erfolgt die Beantragung der Ausnahmegenehmigung. Die Genehmigung erfolgt i. d. R. innerhalb von zwei Wochen.

Aufgrund der Bearbeitungsdauer und der einzuhaltenden Fristen möchten wir Sie bitten, uns Ihre Termine frühestmöglich, jedoch mindestens vier Wochen vorher mitzuteilen.

Solange die Ausnahmegenehmigung nicht vorliegt, ist eine Tätigkeit nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen nicht zulässig. Wir bitten dringend dies bei Ihrer Terminplanung zu berücksichtigen.

Sobald uns die Ausnahmegenehmigung vorliegt, werden Sie und Ihr Vorgesetzter entsprechend schriftlich informiert.

4. Nach Geburt des Kindes

Nach der Geburt ihres Kindes senden Sie bitte folgende Unterlagen baldmöglichst an das Erzbischöfliche Generalvikariat, Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Paderborn:



- Kopie der Geburts- und zu gegebener Zeit der Taufurkunde Ihres Kindes
- Antrag auf Elternzeit (für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahres des Kindes muss dieser spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit vorliegen)
- Antrag auf Gewährung einer Geburtsbeihilfe

Hinweise für Mitarbeiterinnen beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Der berufliche Umgang mit Kindern und Jugendlichen birgt für Sie als werdende Mutter während der Schwangerschaft gesundheitliche Gefahren. Zur Ihrer eigenen Sicherheit und die Ihres Kindes und um Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft aufgrund eines fehlenden Immunstatus zu vermeiden, bitten wir Sie dafür Sorge zu tragen, dass die möglichen Schutzimpfungen im Vorfeld einer Schwangerschaft vorgenommen werden, da während der Schwangerschaft keine Impfung möglich ist.

Sämtliche Impfungen zur Immunisierung gegen Infektionskrankheiten und die damit verbundenen ärztlichen Untersuchungen sind nur auf freiwilliger Basis möglich. Im Sinne Ihrer Verantwortung für Ihre eigene Gesundheit bitten wir Sie dringend, dieser Empfehlung zu folgen.

Bei Vorliegen einer Schwangerschaft dürfen Sie den beruflichen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen (z. B. in Grundschulen und Tageseinrichtungen oder in der Gemeindefarbeit) nach den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen erst wieder aufnehmen, wenn ein sicherer Immunschutz gegenüber den schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten ärztlich bescheinigt ist.

Der Immunschutz muss gegenüber folgenden Krankheitserregern geklärt werden:

Krankheitserreger	Impfung ¹
Röteln / Masern / Mumps	Ja
Windpocken	Ja
Zytomegalie	keine Impfung möglich
Ringelröteln	keine Impfung möglich
Keuchhusten	Ja
Hepatitis A ² / Hepatitis B ³ (nur in besonderen Fällen)	Ja

Unverzüglich nach Bekanntgabe der Schwangerschaft fordern wir Sie deshalb dazu auf, Ihren Immunstatus überprüfen zu lassen, um im Einzelfall notwendige Schutzmaßnahmen treffen zu können, z. B. Tätigkeitseinschränkungen oder Beschäftigungsverbote.



- Dazu erhalten Sie nach Anzeige der Schwangerschaft eine Gefährdungsbeurteilung zur Immunitätsprüfung.
- Die Gefährdungsbeurteilung ist von Ihrem behandelnden Arzt auszufüllen und mit den Ergebnissen der Blutuntersuchung anschließend an das Erzbischöfliche Generalvikariat, Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Paderborn zurückzuschicken.
- Bitte reichen Sie ebenfalls die Rechnung über die entstandenen Kosten zur Erstattung ein.
- Das Erzbischöfliche Generalvikariat leitet die Gefährdungsbeurteilung und die Ergebnisse der Blutuntersuchung an den Betriebsarzt, Herrn Meilwes weiter. Dieser prüft die sich aus der Untersuchung ergebenden Konsequenzen (z. B. Prüfung des Immunschutzes, Festlegung evtl. Tätigkeitseinschränkungen/Beschäftigungsverbote) und teilt Ihnen diese schriftlich mit.
- Aus Datenschutzgründen erfolgt die Weitergabe der sich evtl. ergebenden Beschäftigungseinschränkungen aufgrund der betriebsärztlichen Untersuchung nicht direkt an das Erzbischöfliche Generalvikariat, sondern persönlich an Sie. Wir bitten Sie, dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Pa-

¹ eine Impfung ist grundsätzlich nur vor und nach der Schwangerschaft möglich, nicht während der Schwangerschaft

² unter Berücksichtigung der Empfehlung der Ständigen Impfkommission (STIKO) sollten Mitarbeiterinnen in Kindergärten und Kindertagesstätten bzw. Kinderbetreuerinnen, die regelmäßig Windelkinder oder Kinder mit Hygienedefiziten betreuen, geimpft werden

³ unter Berücksichtigung der Empfehlungen der STIKO sollten Mitarbeiterinnen bei denen es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen oder Körpergewebe von Kindern kommen kann, geimpft werden

derborn die Ergebnisse der betriebsärztlichen Untersuchung umgehend vorzulegen. Senden Sie diese bitte per Email an Ihren zuständigen Sachbearbeiter im Referat Personalverwaltung.

- Die vom Betriebsarzt evtl. ausgesprochenen individuellen Beschäftigungsverbote teilen wir Ihnen anschließend in einem gesonderten Schreiben mit und informieren Ihren Vorgesetzten entsprechend.

Bitte beachten Sie, dass Sie den beruflichen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen erst dann wieder aufnehmen dürfen, wenn unser Betriebsarzt die sich aus der Untersuchung ergebenden Konsequenzen geprüft hat und Sie von uns darüber entsprechend schriftlich informiert wurden, auch wenn Ihr Arzt vollen Immunschutz bescheinigt!

Bei Fragen zu den o. g. Krankheitserregern bzw. zum Immunschutz können Sie sich gerne an unseren Betriebsarzt, Herrn Wolfgang Meilwes, Florianstraße 7, 33102 Paderborn, Tel. 0 52 50 / 28 00 04, Email: wolfgang.meilwes@t-online.de wenden.