

Umsetzung der Gesetze, Richtlinien und Verordnungen zum Tätigkeitsverbot aufgrund Mutterschutz:

Das Mutterschutzgesetz regelt die allgemeinen Rahmenbedingungen; die Verordnungen, Richtlinien und Empfehlungen der Ministerien regeln deren Umsetzung.

Nach MuSchG §2 (1) hat der Arbeitgeber Regelungen zu treffen, die eine Gefährdung der Schwangeren/Stillenden ausschließt.

Nach MuSchArbV § 1 muss eine Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze, an denen Schwangere oder stillende Mütter arbeiten sollen, bestehen.

Ist nach der Gefährdungsbeurteilung eine Gefährdung nicht ausgeschlossen, z.B. Infektionsgefährdung in der Kinderbetreuung oder in der Krankenpflege, so ist nach MuSchArbV § 3 eine gefährdungsfreie Ersatz-Tätigkeit zuzuweisen, ansonsten besteht Beschäftigungsverbot. Dieses Verbot ist die Folge der gesetzlichen Vorgaben, der Arbeitgeber erkennt es und setzt es um.

Das Beschäftigungsverbot nach §3 MuSchG durch ärztliches Zeugnis besteht neben diesen Regelungen, wenn zusätzliche Gründe, die z.B. in der Person der Schwangeren begründet sind, vorliegen. Die Hauptgründe des Beschäftigungsverbotes sind in §4 MuSchG aufgeführt, werden vom Arbeitgeber erkannt und entsprechend umgesetzt.

Für die Umsetzung des Mutterschutzes in Einrichtungen der vorschulischen Kinderbetreuung hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen eine Empfehlung gegeben, die eine Ausnahme von dem generellen Beschäftigungsverbot für Schwangere in solchen Einrichtungen erlaubt: Ist eine Gefährdung durch persönliche Immunität der Schwangeren ausreichend unwahrscheinlich, dann kann sie weiter beschäftigt werden, sofern die beschriebenen detaillierten Schutzmaßnahmen eingehalten werden. Diese werden vom untersuchenden Betriebsarzt empfohlen, vom Arbeitgeber umgesetzt.

Für Beschäftigungsverbote nach Mutterschutz sind keine Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen auszustellen oder einzufordern.

Für die Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverbot kann der Arbeitgeber finanziellen Ausgleich bei der Krankenkasse der Schwangeren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U2-Umlage) beantragen.

Im Anhang die jeweiligen Gesetzes-Auszüge

Stand 20.03.2010

Verfasser: Dr. Markus Greif
B·A·D Gesundheitsvorsorge, Zentrum Germering

Mutterschutzgesetz (MuSchG) :

FNA : 8052-1

Fassung vom 20.06.2002

Inkrafttreten der Fassung: 20.06.2002

Stand: 01.01.2010

Zuletzt geändert durch:

Drittes Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft (Drittes Mittelstandsentslastungsgesetz) vom 17.03.2009 (BGBl. I 2009 S. 550)

.

.

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

(2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.

(3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates 1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen, 2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

(5) Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

§ 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von

gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden 1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1, 2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet, 3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder, bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, 4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb, 5. mit dem Schälen von Holz, 6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht, 7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln, 8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) 1Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit 1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, 2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. 2Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. 3Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates 1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen, 2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) 1Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. 2 Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

Mutterschutz-Arbeitsplatzverordnung (MuSchArbV)

FNA : 8052-1-1

Fassung vom 15.04.1997

Stand: 01.01.2010

Zuletzt geändert durch:

Neunte Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 31.10.2006 (BGBl. I 2006 S. 2407)

§ 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) 1Der Arbeitgeber muß rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung

gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. 2Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

(2) Zweck der Beurteilung ist es, 1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und 2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

(3) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

§ 3 Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

(1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, daß die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und daß Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, daß sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.

(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

§ 4 Verbot der Beschäftigung

(1) 1Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren oder die Arbeitsbedingungen nach Anlage 2 dieser Verordnung gefährdet wird. 2Andere Beschäftigungsverbote aus Gründen des Mutterschutzes bleiben unberührt.

(2) § 3 gilt entsprechend, wenn eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit nach Absatz 1 ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.

Empfehlungen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen

Zur Umsetzung von

Arbeitsmedizinischer Vorsorge

Mutterschutz

Jugendarbeitsschutz

in Einrichtungen zur vorschulischen

Kinderbetreuung in Bayern

Stand Juni 2009

.

Mutterschutz

Sobald die werdende Mutter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft

mitgeteilt hat, muss er das zuständige Gewerbeaufsichtsamt darüber informieren und ihr eine ärztliche Untersuchung anbieten, damit ihre individuelle Infektionsgefährdung festgestellt werden kann. Bis zum Vorliegen der ärztlichen Bescheinigung ist sie vorläufig von Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern freizustellen. Der Arzt bescheinigt lediglich, ob und wie lange ein Beschäftigungsverbot auszusprechen ist.

Mit der Untersuchung sollte bevorzugt der Betriebsarzt beauftragt werden, denn er kennt die Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitsbedingungen vor Ort. Er bietet der werdenden Mutter Titerbestimmungen auf Ringelröteln, Zytomegalie und Röteln (sofern nicht bereits im Mutterpass dokumentiert) an. Ist nach Impfbuchkontrolle eine fehlende Immunität gegen Windpocken, Hepatitis A, Masern oder Mumps anzunehmen, ist die entsprechende Titerbestimmung zusätzlich durchzuführen.

Bei fehlender Impfung bzw. negativem Titer Beschäftigungsverbot der werdenden Mutter bei:

- Masern, Mumps*, Windpocken, Zytomegalie, Hepatitis A: Während der gesamten Schwangerschaft (Ausnahme bei Zytomegalie und Hepatitis A: bei beruflichem Umgang mit Kindern ab 3 Jahren genügen hygienische Schutzmaßnahmen)
- Röteln: Bis einschließlich 20. Schwangerschaftswoche
- Ringelröteln: Bis einschließlich 20. Schwangerschaftswoche
- Keuchhusten*: Wenn innerhalb der vergangenen 10 Jahre keine Impfung oder mikrobiologisch bestätigte Erkrankung dokumentiert ist:
Beschäftigungsverbot bei Ausbruch der Infektion in der Einrichtung bis einschließlich 20. Tag nachdem keine Infektion mehr beobachtet wurde

Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG)

Ausfertigungsdatum: 22.12.2005

"Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das zuletzt durch Artikel 4d des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940) geändert worden ist"
Zuletzt geändert durch Art. 4d G v. 21.12.2008 I 2940

§ 1 Erstattungsanspruch

(1) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen, 80 Prozent

1. des für den in § 3 Abs. 1 und 2 und den in § 9 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fortgezählten Arbeitsentgelts,
2. der auf die Arbeitsentgelte nach der Nummer 1 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und nach § 172 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sowie der Beitragszuschüsse nach § 257 des Fünften und nach § 61 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang

1.den vom Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,

2.das vom Arbeitgeber nach § 11 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt,

3.die auf die Arbeitsentgelte nach der Nummer 2 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und nach § 172 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sowie der Beitragszuschüsse nach § 257 des Fünften und nach § 61 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

(3) Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach den Absätzen 1 (U1-Verfahren) und 2 (U2-Verfahren) nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.