Helios Ambulant

Information für den Arbeitgeber zur Beschäftigung werdender Mütter

Sehr geehrte 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: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860

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 Aufsichtsbehörde (z. B. Bezirksregierung/Gewerbeaufsichtsamt als Aufsichtsbehörde) benachrichtigen und eine Schwangerschaftsanzeige vornehmen. Eine Übersicht der zuständigen Behörde im jeweiligen Bundesland finden Sie hier:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-mutterschutz-und-kuendigungsschutz-informationen-der-laender-73648

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, sofern vorhanden. Diese können Sie bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen. Auf der Internetseite der zuständigen Aufsichtsbehörde finden Sie üblicherweise ein Formular zur Schwangerschaftsanzeige und Gefährdungsbeurteilung, welches Sie verwenden können. Wurde bisher noch keine schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung für einen Arbeitsplatz durchgeführt, sollte dies möglichst bald passieren - und zwar anlassunabhängig. **Eine unterbliebene Gefährdungsbeurteilung ist bußgeldbewehrt.**

Unterrichtung der Beschäftigten

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

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

Falls am Arbeitsplatz Gefährdungen für die Gesundheit schwangerer Arbeitnehmerinnen festgestellt werden, müssen Sie Schutzmaßnahmen (z. B. durch Anpassung der Arbeitsbedingungen) vornehmen. Tätigkeitsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (§§ 4 ff.) sind zu berücksichtigen.

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 Aufwand nehmen Sie an dem Umlageverfahren der Krankenkassen (sog. U2-Verfahren) teil und wenden sich dafür bitte an die Krankenkasse Ihrer schwangeren Mitarbeiterin.

Ärztliche Beschäftigungsverbote (die übrigens auch als partielle Beschäftigungsverbote die täglich erlaubte Arbeitszeit begrenzen können) berücksichtigen den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren und werden von einer Ärztin/einem Arzt ausgesprochen (§ 16 Abs. 1 MuSchG). 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 gesundheitsgefährdend).

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 spräche dann ggf. ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus.

Für weitere Informationen können Sie sich auch an die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde wenden.

In der Hoffnung auf eine unbeschwerte Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

Ihre Frauenärztinnen
und Frauenärzte von Helios

Achtung: Obige Ausführungen entsprechen keiner rechtlichen Beratung und haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es handelt sich nur um unsere Zusammenfassung der wesentlichen, den Arbeitgeber betreffenden Punkte, die Vorschriften zum Mutterschutz vorgeben. Stand: April 2023.