

Merkblatt für werdende Mütter

I. Schwangerschaft

1. Mitteilungspflicht

- a) Werdende Mütter sollen der Personalabteilung ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie davon Kenntnis haben (Empfehlung: Vorab Information an den Vorgesetzten).

Darüber hinaus ist der Personalabteilung ein **Schwangerschaftsattest** vorzulegen, dessen Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden (bitte Betrag, IBAN, Bank und BIC angeben).

Aufgrund Ihrer Mitteilung, dass Sie schwanger sind, verständigt die Personalabteilung die Betriebsärztin und diese ggf. die Sicherheitsfachkräfte, um eine Gefährdung durch Ihre Arbeit prüfen zu lassen. Ihr Bericht wird anschließend an das Regierungspräsidium Freiburg, welches die Einhaltung der Schutzvorschriften überwacht, weitergeleitet.

2. Schutzvorschriften

Wir sind bemüht, Ihnen einen umfassenden Schutz vor möglichen Gefährdungen zu geben. Im Einvernehmen mit der Betriebsärztin, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem Personalrat sind wir verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, die Ihr gesundheitliches Wohlbefinden am Arbeitsplatz sicherstellen und dem Schutz von Leben und Gesundheit des Kindes dienen.

- a) Bei Tätigkeiten, die ständiges Stehen oder Gehen erfordern, ist eine Sitzgelegenheit bereitzustellen und die Möglichkeit zu schaffen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszurufen.

In Raum **K 501, neben dem IBZ II unterhalb der Mensa**, wird allen Schwangeren und Müttern ermöglicht, sich auszuruhen, ihr Kind zu stillen, zu wickeln und evtl. schlafen zu legen. Bei ständig sitzender Tätigkeit ist Gelegenheit zu kurzen Arbeitsunterbrechungen mit der Möglichkeit ausgleichender Bewegung zu geben.

- b) Werdende und stillende Mütter unterliegen bestimmten Schutzvorschriften, die Sie und Ihr Kind vor Gesundheitsgefährdungen bewahren sollen. Eine Übersicht finden Sie unter:

<http://cms.uni-konstanz.de/agu/arbeitssicherheit/personenbezogene-schutzmassnahmen/mutterschutz/>

und im Schaukasten der Personalabteilung vor der zentralen Poststelle auf Ebene A 5.

- c) Darüber hinaus bestehen folgende Arbeitszeitbeschränkungen:

- Maximale Arbeitszeit (8,5 Stunden pro Tag oder 90 Stunden in der Doppelwoche; bei unter 18-jährigen maximal 8,0 Stunden pro Tag oder 80 Stunden in der Doppelwoche)
- keine Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr
- keine Sonn- und Feiertagsarbeit.

- d) Wenn Sie sich vergewissern wollen, ob ein Beschäftigungsverbot oder eine Gesundheitsgefährdung vorliegt, fragen Sie:

- Ihre/n Vorgesetzte/n, Arbeitsgruppenleiter/in im Fachbereich,
- die Betriebsärztin, Frau Dr. Anne M. Liepert, Tel. 2668 und Personenruf (uni-intern) 8039,
- die Sicherheitsbeauftragten Ihres Fachbereichs,
- den leitenden Sicherheitsingenieur, Herrn Heck, Tel. 2953,
- den Sicherheits- und Chemieingenieur, Herrn Hellstern, Tel. 3033,
- den Strahlenschutzbevollmächtigten und Beauftragten für Biologische Sicherheit, Herrn Dr. Kunze, Tel. 2007,
- das Regierungspräsidium Freiburg, Dienstsitz in Donaueschingen, Tel. 0771/896–6402.

Wenn erforderlich, wird Ihr Arbeitsplatz durch die Arbeitssicherheits-Beauftragten begutachtet. Über das Ergebnis erhalten Sie dann eine Mitteilung.

Hilfestellung dabei gibt Ihnen auch gerne Ihre zuständige Sachbearbeiterin/Ihr zuständiger Sachbearbeiter in der Personalabteilung und der Personalrat, Tel. 3556.

- e) Für den Fall, dass ein Beschäftigungsverbot oder eine Gesundheitsgefahr vorliegt, wird Ihnen in Absprache mit der Personalabteilung eine andere Arbeit zugewiesen oder, wenn dies nicht möglich sein sollte, werden Sie von der Personalabteilung von Ihrer Arbeit freigestellt. Eine vorsorgliche Umsetzung ist dem Verbleib in Arbeitsbereichen mit potentiell gefährlichen Arbeitsstoffen immer vorzuziehen.

Wenn Sie wegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots oder aufgrund eines ärztlichen Attests teilweise oder ganz mit der Arbeit aussetzen müssen, haben Sie keinen Verdienstausfall zu befürchten. Sie erhalten z. B. dann weiterhin Ihr volles Entgelt/Gehalt, wenn Sie nicht an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden können oder wenn Ihnen ein anderer Arbeitsplatz aus zwingenden persönlichen Gründen nicht zugemutet werden kann.

3. Kündigungsverbot (§ 9 Absatz 1 MuSchG)

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf **von vier Monaten nach der Entbindung** ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

II. Mutterschutz

1. Schutzfristen:

a) Beschäftigungsverbot vor der Geburt

6 Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung dürfen Sie nicht mehr beschäftigt werden. Sie können sich jedoch ausdrücklich zur Weiterarbeit bereit erklären. Dabei sollte Ihnen aber klar sein, dass die Weiterarbeit Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes gefährden kann. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Werdende Mütter dürfen ebenfalls nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

b) Beschäftigungsverbot nach der Geburt

Nach der Geburt Ihres Kindes dürfen Sie **8 Wochen** lang nicht beschäftigt werden. Bei medizinischen Frühgeburten (weniger als 2500 g) oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Im Gegensatz zur Schutzfrist vor der Entbindung dürfen Sie in dieser Zeit keinesfalls - auch nicht mit Ihrer Zustimmung - beschäftigt werden.

In allen Fällen einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Schutzfrist um die Anzahl der Tage, die bei der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Die beiden Schutzfristen betragen also insgesamt immer 14 bzw. bei medizinischen Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten 18 Wochen.

Für den Fall des Todes des Kindes ist eine Wiederbeschäftigung frühestens ab Beginn der dritten Woche nach der Entbindung zulässig. Bezüglich der Schutzvorschriften, denen stillende Mütter unterliegen, wird auf Punkt I. 2 b) verwiesen.

2. Berücksichtigung von dauerhaften Verdienstkürzungen bei Beschäftigungsverboten (§ 11 MuSchG)

In den Fällen eines Beschäftigungsverbotes erhalten Frauen, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen, regelmäßig vom Arbeitgeber mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

Bei der Berechnung des maßgeblichen Durchschnittsverdienstes werden dauerhafte Verdienstkürzungen (bedingt z. B. durch Arbeitsplatzwechsel, Wegfall von Prämienarbeit oder Bereitschaftsdienst) berücksichtigt, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

3. Keine Minderung des Erholungsurlaubs (§ 17 MuSchG)

Fehlzeiten aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten gelten als Beschäftigungszeiten und rechtfertigen keine Minderung des Erholungsurlaubs. D. h., Zeiten des Beschäftigungsverbots sind anrechnungsfähige Beschäftigungszeiten.

Mütter, die ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig angetreten haben, können diesen noch nach Ablauf der Schutzfristen auf das laufende oder aber das nächste Urlaubsjahr übertragen.

Schließt sich an die Mutterschutzfrist eine Elternzeit an, kann der Resturlaub noch nach deren Ende genommen werden.

III. Elternzeit

1. Anspruch auf Elternzeit

Informationen hierüber sowie zum Mutterschutz und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden Sie im Internet in folgenden Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg:

- „Elterngeld und Elternzeit“ unter: <http://www.bmfsfj.de> (Publikationen)
- „Familienwegweiser“ unter: <http://www.familien-wegweiser.de>
- „Mutterschutz und Elternzeit“ unter: <http://www.sm.baden-wuerttemberg.de> (Service/Publikationen/Familie und Kinder)

2. Anspruch auf Stillzeiten bei Verzicht auf Elternzeit

Wenn Sie auf Ihre Elternzeit verzichten und im Anschluss an Ihre Schutzfrist nach der Entbindung die Arbeit wieder aufnehmen, können Sie verlangen, dass Sie für die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens jedoch **zweimal täglich 30 Minuten** oder **einmal täglich 1 Stunde** von der Arbeit freigestellt werden. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden erhöht sich die Stillzeit auf zweimal täglich mindestens 45 Minuten oder einmal täglich 90 Minuten. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens 2 Stunden unterbrochen wird.

Bevor Sie die Stillpausen in Anspruch nehmen, müssen Sie Rücksprache mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten halten. Ein Verdienstausschlag darf Ihnen dadurch nicht entstehen.

In Raum **K 501, neben dem IBZ II unterhalb der Mensa**, wird allen Müttern ermöglicht, sich auszuruhen, ihr Kind zu stillen, zu wickeln und evtl. schlafen zu legen.