

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 31 (Ausgabe JAN 2018)



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

Informationen zum Thema Mutterschutz und Elternzeit

Mutterschutz & Elternzeit Sonderinfo

Für wen gilt das Gesetz?

§1 Dieses Gesetz gilt für alle Frauen, die in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis stehen. Ansprüche nach dem Mutterschutzgesetz hat jede Frau, unabhängig von Staatszugehörigkeit und Familienstand, wenn sie in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt ist. Das Gesetz gilt nicht für Hausfrauen und selbständig tätige Frauen.

Das Mutterschutzgesetz Mitteilungspflicht

§5 Sobald eine Arbeitnehmerin erfährt, dass sie schwanger ist, soll sie der Verwaltung ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Niederkunft mitteilen. Nur so können die Schutzbestimmungen von der Klinik eingehalten werden.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dem Regierungspräsidium und dem Betriebsärztlichen Dienst unverzüglich mitzuteilen, dass sie eine werdende Mutter beschäftigt. Weiteren Personen darf ohne Zustimmung der werdenden Mutter die Schwangerschaft nicht bekanntgegeben werden. Im Rahmen der Bekanntgabe ist eine Gefährdungsanalyse zu erstellen, um den größtmöglichen Schutz für die werdende Mutter und ihr Kind zu gewährleisten.

Gestaltung des Arbeitsplatzes §2

Die Arbeitgeberin ist im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, eine werdende oder stillende Mutter so zu beschäftigen und ihren Arbeitsplatz - einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte - so einzurichten, dass Mutter und Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind, selbst gegen den Willen der Schwangeren.

Bei Arbeiten, die ständiges Stehen oder Gehen erfordern, muss eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitstehen. Für ständig sitzende Tätigkeiten muss die Gelegenheit gegeben werden, diese Arbeit kurz zu unterbrechen.

Der Gesetzgeber hat der Arbeitgeberin eine Geldbuße auferlegt, wenn sie fahrlässig oder vorsätzlich den Vorschriften der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung den Vorschriften der Stillzeit den Vorschriften über Mehr-, Sonn- und Nachtarbeit zuwiderhandelt.

Bei Gefährdung der Arbeitskraft oder Gesundheit der werdenden Mutter oder stillenden Mutter droht der Arbeitgeberin sogar eine Freiheitsstrafe.

Das Mutterschutzgesetz Gefährdungsanalysen

Um die potentielle Gefährdung von Ihnen und Ihrem Kind zu bewerten und zu verhindern, ist eine Gefährdungsanalyse Ihres Arbeitsplatzes durchzuführen. **Der/ die Vorgesetzte wird mit Ihnen ein Gespräch führen, die Tätigkeiten, Situationen und Einsatzbereiche, die im Rahmen der Schwangerschaft zu beachten sind, werden besprochen. Durch die Analyse wird für Sie, für Vorgesetzte und Ihre Kollegen und Kolleginnen klar, welche Tätigkeiten sie nicht mehr ausüben oder zu welchen Arbeitszeiten Sie nicht mehr oder nur eingeschränkt arbeiten dürfen.** Diese Gefährdungsanalyse erhält der Betriebsärztliche Dienst, welcher ggf. berät und prüft, sowie die Personaladministration und der Betriebsrat. Ebenso geht ein Exemplar der Gefährdungsanalyse an das Regierungspräsidium, welches auch das Klinikum bezüglich der Einhaltung der Mutterschutzrichtlinien überwacht.

Beschäftigungsverbote und Schutzfristen

Eine Infektionsgefährdung durch Patienten oder Untersuchungsgut darf nicht bestehen. Die werdende Mutter darf sechs Wochen vor der Geburt und im Normalfall acht Wochen danach nicht arbeiten. Bei Mehrlingen und Frühgeburt zwölf Wochen. Für die Festlegung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Um eine Frühgeburt handelt es sich, wenn das Kind

vor der 37 Schwangerschaftswoche geboren wurde. Mütter haben grundsätzlich eine Schutzfrist von mindestens 14 Wochen (sechs Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt), auch wenn deren Babys vor dem berechneten Geburtstermin auf die Welt kommen.

- D.h. es gibt eine Verlängerung der 8-wöchigen Schutzfrist nach der Entbindung um die nicht beanspruchten Tage vor der Geburt.
- Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen.
- Wenn die Mutter in der Zeit vor der Geburt jedoch „krankgeschrieben“ war, dann verkürzt sich die Sechs-Wochen-Frist vor der Geburt um die Zeit der „Krankschreibung“.

Sechs Wochen vor der Geburt ihres Kindes darf die werdende Mutter nur dann beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Diese Entscheidung kann sie jederzeit rückgängig machen.

Während der Schutzfrist nach der Geburt (8-12 Wochen) besteht für Mütter ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären.

Das Ende der Schutzfrist bedeutet nicht das Ende des Mutterschutzes. Ist eine Frau in den ersten drei Monaten nach der Entbindung nur bedingt arbeitsfähig geschrieben, dann darf sie unter Fortzahlung des vollen Entgelts nur mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen. Bei Krankheit hat sie Anspruch auf die in einem solchen Fall übliche Lohn- oder Gehaltsfortzahlung.

Wenn sich bei den Vorsorgeuntersuchungen herausstellt, dass Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet werden, sofern die Schwangere ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortsetzt, dann kann der/die behandelnde Arzt/Ärztin und der Betriebsärztliche Dienst bestimmte Arbeiten verbieten oder einschränken. Der/die Arzt/Ärztin bestätigt das Beschäftigungsverbot - auch von einzelnen Tätigkeiten schriftlich.

Beachten Sie:

Die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Der Resturlaub aus der Zeit vor den Beschäftigungsverboten ist übertragbar auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr.

Das Mutterschutzgesetz
§4 und §8

Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit:

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne Hilfsmittel zu heben sind.
 - Arbeiten mit ständigem Stehen mehr als vier Stunden täglich ab dem fünften Schwangerschaftsmonat.
 - Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen.
 - Arbeiten, bei denen Berufserkrankungen entstehen können.
 - Außerdem sind nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats Arbeiten auf Beförderungsmitteln aller Art verboten.
 - Werdende oder stillende Mütter dürfen ferner nicht in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr arbeiten.
 - An Sonn- und Feiertagen dürfen sie nur beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.
 - Sie dürfen höchstens 8 1/2 Stunden täglich und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten.
- Auch handelt es sich bei den Beschäftigungsverboten um keine abschließende Auflistung. Ausnahmeregelungen kann lediglich das Regierungspräsidium gemäß § 8 Abs. 6 genehmigen, auf persönlichen Antrag der werdenden Mutter (z.B. Spätdienstdauer nach 20 Uhr in geringem Umfang). Sollten Sie Fragen haben, sich unsicher fühlen oder kommt es an Ihrem Arbeitsplatz zu Unklarheiten, dann melden Sie sich am besten beim Betriebsrat!

Die werdende Mutter steht unter einem besonderen Kündigungsschutz. Die Arbeitgeberin darf einer Schwangeren bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht kündigen. Voraussetzung: Der Arbeitgeberin muss die Schwangerschaft bekannt gewesen sein. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn die zu Kündigende innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Kündigung der Arbeitgeberin das Bestehen einer Schwangerschaft mitteilt. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrags ist hiervon nicht berührt. Dies gilt selbstverständlich auch für Aushilfen (450€ Beschäftigte)

Service für Familien

Kennen Sie schon unsere Apps?
 → www.bmfsfj.de/apps

Erste Schritte

Schau hin!

Weitere Informationen zu Kindergeld, Elterngeld, Mutterschutz, Kinderzuschlag usw. finden Sie unter
 → www.familien-wegweiser.de




Standorte verteilt werden. Da die KSG in der Vergangenheit ihren Beitrag geleistet hat, stellt sich nun die Frage: was kommt den in der KSG an?

- AB 01.01.2018
 - Betriebsvereinbarung BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
 - Betriebsvereinbarung SAP/Migration
- BR Zeitung „Flurfunk“ auch per Email erhältlich. Wir werden ab Januar einen Verteiler einrichten. Dieser gilt nicht nur für die internen Email Adressen, sondern auch für die KollegInnen welche keine interne Email Adresse haben. Ganz einfach ihr schreibt an uns(br.service-gmbh@med.uni-heidelberg.de) oder ihr ruft uns an und teilt uns eure Privat Email Adresse mit. Stichwort: Verteiler. Dies wird anonym bearbeitet für den Verteiler.

Link

www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/

www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1191861/index.html

www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie.html

www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/

Alleinerziehend? So bekommen Sie Hilfe. Nützliche Adressen und Tipps unter:

www.baby-und-familie.de

NEWS:

- Arbeitnehmer können nicht auf Schmerzensgeld vom Arbeitgeber hoffen, wenn sie gesundheitliche Folgeschäden durch eine Gripeschutzimpfung von Betriebsärzten erleiden.(Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts)
- Gemäß statistischem Bundesamt, steigen die Gehälter, stärker als die Inflation und dies seit mehreren Jahren in Folge. Auch bei der KSG steigen die Gehälter, hier jedoch besteht ja auch enormer Nachholbedarf.
- Millionen für die Unikliniken in Baden-Württemberg. Es sollen 2018 und 2019 insgesamt 400 Millionen € für Sanierungs- & Modernisierungsmaßnahmen auf die 4

Unsere nächsten Betriebsversammlungen finden statt am:

06.03.2018 Kopfklinik, Hörsaal 12:30 Uhr

07.03.2018 Orthopädische Klinik, Alte Kapelle 09:00 Uhr

08.03.2018 Chirurgische Klinik, kleiner Hörsaal 13:00 Uhr

09.03.2018 UFHK, Hörsaal 15:30 Uhr

Die Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten.

Wenn ihr noch Themen , Anregungen oder Probleme für die Betriebsversammlung habt, sie aber nicht ansprechen wollt, könnt ihr uns dies zukommen lassen, damit wir es ansprechen.

Wenn Ihr noch Themen oder Anregungen für den Betriebsrat habt, könnt Ihr uns eure Anliegen gerne zukommen lassen.



Öffnungszeiten des Betriebsrates der KSG Im Neuenheimer Feld 154 • 69120 Heidelberg
Montag bis Freitag von 07.00 bis 15.30 Uhr

Termine können auch außerhalb der Öffnungszeiten vereinbart werden

Es kann vorkommen, dass wir innerhalb des Betriebes tätig sind!

Dann sind wir unter der Telefonnummer:

Sekretariat: Martina Brunner 56- 7077 erreichbar

Sprechstunde Orthopädie: Schlierbacher Landstraße 200a, 69118 Heidelberg
Mittwoch von 9.00 bis 11.00 Uhr Auch für die Orthopädie: Selvan: **34804**

Beate: 56- **36855**, Marco: 56- **39943**, Christos: 56- **36869**

Impressum: V.i.S.d.P.: Beate Langer, Vors. des Betriebsrates

Herausgeber: Betriebsrat der Klinik Service GmbH Heidelberg

Im Neuenheimer Feld 154, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221-567077; Layout: Goran Tucev

Redaktionsteam: Elmar Gollasch, Beate Langer, Martina Brunner und Annette Stürmer

Klinikpost

Empfänger:
Betriebsrat KSG
Im Neuenheimer Feld 154
69120 Heidelberg