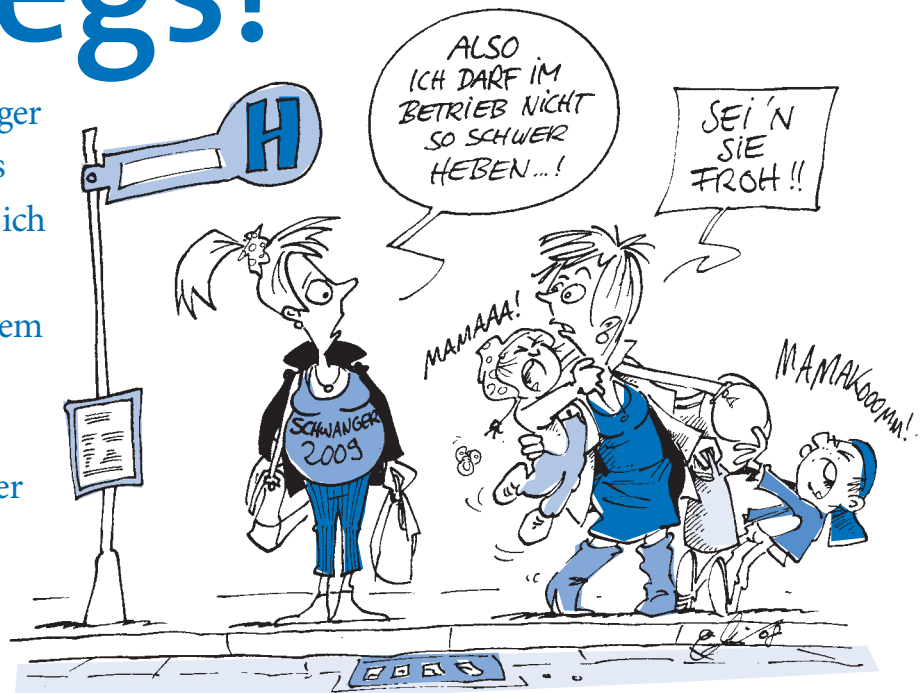


### Mutterschutz

# Hilfe, Baby unterwegs!

Auf berufstätige Frauen, die schwanger sind, kommen viele Fragen zu: Muss ich meinen Chef informieren? Muss ich fürchten, dass mir gekündigt wird? Kann ich überhaupt weiter an meinem derzeitigen Arbeitsplatz bleiben? Für Schwangere ändert sich viel. Aber keine Panik! werdende Mütter sind hierzulande arbeitsrechtlich gut geschützt.



### ARBEIT UND GESUNDHEIT *next*

### Lernziele

#### Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- lernen, dass mit Beginn der Schwangerschaft bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz die Gesundheit der werdenden Mutter und die Entwicklung des Kindes gefährden können
- erfahren, dass werdende Mütter und ihr Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz gesetzlich geschützt sind
- wissen, dass das Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Rechte von Schwangeren im Betrieb regelt
- wissen, dass berufstätige Mütter und Väter Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld haben
- finden im Mutterschutzgesetz Lösungen für Problemfälle.



## Verteilen

Sie die Jugendseiten der Zeitschrift ARBEIT UND GESUNDHEIT next, Februar 2009. Kopieren und verteilen Sie außerdem den Cartoon auf dem Titelblatt dieser Unterrichtshilfe.



## Kopieren

und verteilen Sie das Arbeitsblatt auf Seite 4 und die Kopiervorlage auf Seite 5.



## Bitten Sie

die TN, mögliche Gesundheitsrisiken für Schwangere am Arbeitsplatz zu nennen. Beispiele: schweres Heben und Tragen, gesundheitsgefährdende Stoffe, Gase oder Dämpfe, Akkordarbeit, Erschütterungen, Lärm, Nacharbeit usw.

Notieren Sie die Aussagen der TN an der Tafel oder am Flipchart.

**Einstieg:** Teilen Sie die Jugendbeilage next der Februarausgabe von ARBEIT UND GESUNDHEIT aus, und bitten Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN), den Beitrag zum Thema Mutterschutz zu lesen. Verteilen Sie anschließend den kopierten Cartoon der Unterrichtshilfe und richten Sie als Einstieg in eine kurze Diskussion folgende Fragen an die TN:

- Stellen Sie sich bitte einmal vor, Sie stecken mitten in der Ausbildung und erfahren, dass Sie Nachwuchs bekommen. Welche Fragen gehen Ihnen durch den Kopf?
- Bestimmte Tätigkeiten im Job können die Gesundheit einer Schwangeren und die des ungeborenen Kindes gefährden. Welche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz fallen Ihnen ein?

Notieren Sie die Aussagen der TN stichwortartig an der Tafel oder am Flipchart, und nehmen Sie im weiteren Kursverlauf Bezug auf die Aussagen.

**Verlauf:** Informieren Sie die TN durch einen Kurzvortrag mit Gelegenheit, Fragen zu stellen, über die wichtigsten Regelungen des Mutterschutzes: Beschäftigungsverbote, Schutzfristen, Mitteilungspflicht und Kündigungsschutz. Informieren Sie die TN über das Recht, Elternzeit und Elterngeld zu beantragen und thematisieren Sie kurz die Anspruchskriterien. Machen Sie den TN klar, dass es sich lohnt, einige Paragraphen der betreffenden Gesetze zu kennen, besonders die, die für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wichtig sind. Von vorne bis hinten lesen braucht man sie nicht. Es hilft aber zu wissen, dass es bestimmte Vorschriften gibt und bei welchen Fragen und Problemen man wo nachschlagen kann. Sie können das Thema mit einer Pro-und-Kontra-Diskussion auflockern. Bitten Sie die TN, zwei Gruppen zu bilden. Unter dem Motto „Kinderkriegen ein Jobrisiko?“ sammelt Gruppe A Argumente dafür und Gruppe B Argumente dagegen. Nach einer kurzen Vorbereitungsphase beginnen die Gruppen ihr „Streitgespräch“. Schreiben Sie die Pro- und Kontra-Argumente für alle sichtbar in zwei Spalten an die Tafel oder auf eine Wandzeitung. Berücksichtigen Sie für diese Aufgabe etwa 20 Minuten.

**Ende:** Teilen Sie die Kopiervorlage und das Arbeitsblatt aus. Bitten Sie die TN, in Partnerarbeit die Problemstellungen auf dem Arbeitsblatt mit Hilfe der Gesetzesauszüge auf der Kopiervorlage zu beurteilen. Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. Nehmen Sie abschließend noch einmal Bezug auf die Pro-und-Kontra-Diskussion und fassen Sie die Ergebnisse der Kurseinheit zusammen.

## Diagnose schwanger

Sobald ein Kind unterwegs ist, stehen berufstätige Frauen vor der Frage, ob sich diese enorme Umstellung mit ihrem Job vereinbaren lässt. Dabei geht es nicht nur um finanzielle Aspekte oder die Sorge um den Arbeitsplatz. Wer zum Beispiel daran gewöhnt ist, im Job schwer zu schleppen, den ganzen Tag zu stehen oder mit gesundheitsgefährdenden Stoffen umzugehen, muss jetzt besonders Acht geben. Denn mit Beginn der Schwangerschaft können bestimmte Tätigkeiten die Gesundheit der werdenden Mutter und die Entwicklung des Kindes gefährden. Damit nichts passiert und die Berufstätigkeit während der Schwangerschaft nicht zum Risiko wird, ist der Mutterschutz in Deutschland gesetzlich fest verankert worden. Das heißt, vom Beginn der Schwanger-

schaft bis in die Stillzeit hinein gelten für berufstätige schwangere Frauen und Mütter besondere Rechte.

## Mutterschutz im Überblick

Im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sind die Rechte schwangerer Frauen am Arbeitsplatz festgelegt. Berufstätige schwangere Frauen und stillende Mütter genießen durch dieses Gesetz umfassenden Schutz: Arbeits- und Gesundheitsschutz, finanziellen Schutz, Kündigungsschutz. Es gilt für alle Arbeitnehmerinnen mit einem Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland. Das MuSchG sichert Teilzeitbeschäftigte genauso ab wie Aushilfen, geringfügig Beschäftigte, Frauen in Probe-arbeitsverhältnissen und Auszubildende.



Methodischer Hinweis



Internet-Hinweis



Arbeitsauftrag



Hintergrundinformationen



Lernziele



Arbeitsblatt



Kopier- / Folienvorlage



Lehrmaterial / Medien



Das komplette Mutterschutzgesetz finden Sie im Internet beispielsweise unter [www.juris.de](http://www.juris.de).



Weitere Hinweise zum Thema siehe auch die Jugendbeilage next der Zeitschrift ARBEIT UND GESUNDHEIT, Februar 2009.



Weitere Informationen siehe MuSchG §§ 3 bis 8, zum Beispiel unter [www.juris.de](http://www.juris.de).



Mutterschutzrechner zum Beispiel unter [www.arbeitsrecht.org/module/msrechner/](http://www.arbeitsrecht.org/module/msrechner/)

## Arbeitsplatz und Beschäftigungsverbote

Im Mutterschutzgesetz sind vor allem die Pflichten des Arbeitgebers gegenüber werdenden und stillenden Müttern geregelt. Beispiel: Schwangeren Frauen, die am Arbeitsplatz viel stehen, muss der Arbeitgeber Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stellen. Er ist verpflichtet, denjenigen, die ständig sitzen, kurze Arbeitsunterbrechungen zu ermöglichen. Außerdem muss es für Schwangere im Betrieb Liegeräume geben.

Um erhöhte Risiken am Arbeitsplatz zu verhindern, ist der Arbeitgeber überdies verpflichtet, bestimmte Beschäftigungsverbote zu berücksichtigen. Absolutes Tabu für werdende Mütter sind schwere körperliche oder gefährliche Arbeiten. Sie dürfen nicht den schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Stäuben, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt werden. Verboten sind zudem alle Tätigkeiten, bei denen regelmäßig mehr als fünf Kilogramm und zeitweise mehr als zehn Kilogramm von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen. Akkord- oder Fließbandarbeiten sind für Schwangere ebenfalls nicht erlaubt. Nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft ist auch die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nicht mehr zulässig. Werdende und stillende Mütter müssen darüber hinaus bestimmte Arbeitszeiteinschränkungen beachten: keine Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr, keine Arbeit an Sonn- und Feiertagen, keine Überstunden. Wenn die Gesundheit einer Schwangeren ernsthaft bedroht ist, kann ihre Beschäftigung durch ein ärztliches Zeugnis teilweise oder sogar ganz untersagt werden.

Apropos Bildschirmarbeit. Da Zusammenhänge zwischen Gesundheitsstörungen und den elektromagnetischen Feldern moderner Bildschirme bisher nicht nachgewiesen sind, gibt es für diesen Bereich auch kein Beschäftigungsverbot. Gesundheitliche Belastungen an Bildschirmarbeitsplätzen lassen sich in einem ersten Schritt reduzieren, indem man darauf achtet, Zwangshaltungen – also auch zu langes Sitzen, monotone Tätigkeiten und Zeitdruck beziehungsweise Stress zu vermeiden.

## Schutzfristen und finanzielle Absicherung

Die letzten sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin haben Schwangere frei. Ausnahme: Die Betreffende erklärt sich gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich bereit weiterzuarbeiten. Absolutes Beschäftigungsverbot gilt für die Zeit nach der Entbindung. Im Normalfall sind das acht Wochen. Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung

sind Frauen finanziell abgesichert: in der Regel durch das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen und einen Zuschuss vom Arbeitgeber.

## Mitteilungspflicht

Eine Arbeitnehmerin ist nicht gezwungen, ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft zu informieren. Sie wird auch nicht bestraft, wenn sie es unterlässt. Der Haken an der Sache: Solange der Arbeitgeber von der Schwangerschaft nichts weiß, kann sich die Betreffende nicht auf die Schutzbestimmungen des MuSchG berufen. Schlimmer noch: Entsteht dem Arbeitgeber durch unterlassene oder verspätete Mitteilung ein Schaden, so kann er von der werdenden Mutter Schadenersatz verlangen. Deshalb sollte man der gesetzlichen Aufforderung nachkommen und dem Arbeitgeber die Schwangerschaft frühzeitig mitteilen, im Normalfall im dritten Schwangerschaftsmonat. Bei Bewerbungs- oder Einstellungsgesprächen besteht gegenüber dem Arbeitgeber ebenfalls keine Mitteilungspflicht. Selbst wenn eine Schwangere absichtlich eine falsche Auskunft gibt, darf sie später nicht entlassen werden.

## Kündigungsschutz

Ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung kann der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin nicht kündigen. Das gilt auch, wenn die Frau bei der Kündigung noch nichts von der Schwangerschaft gewusst hat. Aber: In Ausnahmefällen sind Kündigungen möglich. Zum Beispiel, wenn ein Betrieb schließen muss oder man der betreffenden Mitarbeiterin eine schwere Verfehlung nachweisen kann. Wird die Frau nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nicht.

Hat eine schwangere Frau das Gefühl, dass in ihrem Betrieb der Mutterschutz nicht ernst genommen wird, sollte sie das klärende Gespräch mit ihrem Vorgesetzten suchen – am besten in entspannter Atmosphäre. Bringt es nicht den gewünschten Erfolg, können sich Schwangere und junge Mütter zum Beispiel an den Betriebsrat, den Betriebsarzt oder das Gewerbeaufsichtsamt wenden.

## Elternzeit und Elterngeld

Berufstätige Mütter und Väter, die ihr Kind über die Mutterschutzfrist hinaus selbst betreuen wollen, haben die Möglichkeit Elternzeit zu beantragen. Vorteil: Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes



Zum Thema „finanzielle Leistungen“ siehe MuSchG, vierter Abschnitt, §§ 11 bis 17. Ansprechpartner bei Fragen zum Mutterschaftsgeld sind die gesetzlichen Krankenkassen.

weiter Seite 6 ►



## Meinungssache – oder Ihr gutes Recht?

*Nicht immer sind sich werdende Mütter und Väter sicher, was rechtens ist und was nicht. Schlüpfen Sie in die Rolle des Experten und beurteilen Sie typische Problemstellungen anhand der folgenden Fallbeispiele. Begründen Sie Ihre Antworten mit Hilfe der Ihnen zur Verfügung gestellten Auszüge aus dem **Mutterschutzgesetz (MuSchG)**.*

**1** Sabine arbeitet als Sekretärin in einem großen Betrieb. Im Zuge von Sparmaßnahmen wurde ihr gekündigt. Zu diesem Zeitpunkt wusste sie noch nicht, dass sie schwanger ist.

Silvia eigentlich auf keine Arbeitskraft verzichten kann. Deshalb möchte sie die hochschwangere Nadine noch zwei Wochen einsetzen.

**2** Elena ist Aushilfe in einer Pizzeria und muss ständig am Tresen stehen. In letzter Zeit ist sie total kaputt, wenn sie abends nach Hause kommt. Ob das an ihrer Schwangerschaft liegt? Die Steherei strengt sie enorm an. Sie möchte sich wenigstens ab und zu mal für ein paar Minuten hinsetzen, aber dann wird ihr Chef bestimmt sauer. Und den Job braucht sie doch. Sie will nichts riskieren.

**5** Ivo und Katy freuen sich auf ihr Baby. Sie arbeiten beide als Krankenpfleger im selben Krankenhaus und sehen sich mehrmals täglich während der Arbeit. Das hat Vorteile. Denn neulich konnte Ivo seiner Frau beistehen, als diese sich gegenüber der Stationschwester weigerte, eine Patientin ohne Hilfsmittel schnell mal umzubetten.

**3** Lisa arbeitet als Schreinerin in einer kleinen Holzwerkstatt. Seit acht Wochen weiß sie, dass ein Baby unterwegs ist. Mit ihrem Chef hat sie noch nicht darüber gesprochen. In letzter Zeit gab es öfter Zoff mit ihm. Sie mag ihm die freudige Nachricht nicht mitteilen. Schwanger sein ist Privatsache.

**4** Silvia ist Besitzerin eines kleinen Friseursalons. Eine ihrer vier Mitarbeiterinnen bekommt in sechs Wochen Nachwuchs. Momentan gibt es so viel zu tun, dass



Foto: fotolia/Hannes Eichinger





# Mutterschutz und Elterngeld in Auszügen

Bitte markieren Sie in den folgenden Textauszügen aus dem **Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)** die Aussagen, die für Ihre Beurteilung der Fallbeispiele auf dem Arbeitsblatt relevant sind.

## Erster Abschnitt, Allgemeine Vorschriften, § 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

- (1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und 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. (...)

## Zweiter Abschnitt, Beschäftigungsverbote, § 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(...) (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. (...)

## § 5 Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben. (...)

## Dritter Abschnitt, Kündigung, § 9 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. (...)

(Quelle MuSchG: BMFSFJ, ausführliche Angaben siehe Medienhinweise Seite 6.)



- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), **Ausbildung, schwanger – und jetzt?** Ein Ratgeber für Schwangere in der Berufsausbildung, Broschüre, Oktober 2008. Als Download unter [www.dgb-jugend.de/ausbildung](http://www.dgb-jugend.de/ausbildung) (Stichwort „schwanger“ in die Suchmaschine eingeben > Broschüren).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), **Mutterschutzgesetz, Leitfaden zum Mutterschutz**, Broschüre, September 2008. Darstellung der wesentlichen Aspekte des Mutterschutzes: Rechte und Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber, Leistungen der Krankenkasse und Mutterschaftsgeld. Text des Mutterschutzgesetzes, Auszüge aus der Reichsversicherungsordnung sowie die Mutterschutzrichtlinienverordnung. Als Download

unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) (> Publikationen > Stichwort „Mutterschutz“ in die Suchmaschine eingeben).

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), **Elterngeld und Elternzeit**, Broschüre, August 2008 Die gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld, zur Elternzeit sowie zum Erziehungsgeld ab 1. Januar 2007. Als Download unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) (> Publikationen > Suchtext: „Elterngeld“, Publikationsart: „Broschüre“ in die Suchmaschine eingeben).
- Die Adressen der zuständigen Elterngeldstellen und viele weitere Infos findet man unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) (> Elterngeld > Elterngeldstellen) oder [www.elterngeld.net](http://www.elterngeld.net).



Mehr Infos zum Thema finanzielle Hilfen für junge Mütter in der Ausbildung siehe Broschüre „Ausbildung, schwanger – und jetzt?“ des DGB. Bezug siehe oben rechts. Außerdem: [www.familien-wege-weiser.de](http://www.familien-wege-weiser.de)

können sich berufstätige Eltern ganz oder teilweise um den Nachwuchs kümmern, ohne dass ihnen gekündigt wird. Bei rechtzeitiger Mitteilung schließt sich die Elternzeit unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Achtung: Man muss seine Auszeit spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber schriftlich anmelden.

Auch Auszubildende können Elternzeit nehmen. Der Arbeitgeber zahlt dann zwar keinen Euro, die Lehrstelle wird jedoch freigehalten. Deshalb sollten Azubis auf keinen Fall Auflösungsverträge unterschreiben. Nach dem Berufsbildungsgesetz muss man aber eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses beantragen, da man seine Ausbildung nicht in der normalen Zeit beenden kann. Während der Elternzeit darf man maximal 30 Wochenstunden arbeiten gehen und während dieser Zeit auch anstehende Prüfungen ablegen.

(Quelle: [www.jobfit.de](http://www.jobfit.de) – Die AOK-Plattform für Berufseinsteiger und junge Erwachsene).

Unabhängig davon, ob sie Elternzeit nehmen, können berufstätige Mütter und Väter Elterngeld beantragen. Recht auf Elterngeld haben ab dem Tag der Geburt alle Eltern, die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen, nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und mit ihren Kindern in einem Haushalt leben. Auch Auszubildende, Schülerinnen und Schüler haben Anspruch darauf. Die Höhe des Elterngeldes hängt vom bisherigen Einkommen ab. Es ersetzt 67 Prozent des nach der Geburt des Kindes wegfallenden monatlichen Erwerbseinkommens. Das Minimum von 300 Euro steht allen zu, maximal erhält man 1800 Euro. Ein Elternteil kann höchstens 12 Monate Elterngeld erhalten, Alleinerziehende haben Anspruch auf 14 Monate Elterngeld. Übrigens: Elterngeld muss man schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragen. Antragsvordrucke gibt es unter anderem bei den Elterngeldstellen oder Krankenkassen.



Auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann man via Elterngeldrechner seinen persönlichen Elterngeldanspruch ermitteln, siehe [www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner](http://www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner)

Jetzt auch Bestellung der Klassensätze von ARBEIT UND GESUNDHEIT next inklusive Unterrichtshilfe im Internet möglich unter [www.universum.de](http://www.universum.de) (> Shop > kostenlose Schulmaterialien). Unter [www.nextline.de](http://www.nextline.de) finden Sie alle bereits erschienenen Unterrichtshilfen und next-Beiträge ab 2003, teilweise mit Foliensätzen.

|   |          |
|---|----------|
| <b>ARBEIT UND GESUNDHEIT <small>next</small></b>  | Vorschau |
| <p>Folgende Themen werden in den kommenden Unterrichtshilfen behandelt:</p> <p><b>März:</b> Hautschutz: Piercing/Tattoos</p> <p><b>April:</b> PSA: Fußschutz</p> <p><b>Mai:</b> Arbeitsunfall - was dann?</p> |          |

### Impressum

ARBEIT UND GESUNDHEIT  
 UNTERRICHTSHILFE FEBRUAR 2009  
 Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Mittelstraße 51, 10117 Berlin.  
 Redaktion: Dr. Dagmar Schittly (verantwortlich), Gabriele Albert. Text: Gabriele Mosbach, Potsdam  
 Cartoons: Michael Hüter Verlag: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon 06 11/ 90 30 - 0, Telefax - 181, Internet [www.universum.de](http://www.universum.de) oder E-Mail: [info@universum.de](mailto:info@universum.de). Grafisches Konzept: a priori werbeagentur, Wiesbaden. Druck: altmann-druck GmbH, Berlin.

