

Allgemeines zum Mutterschutz – Was muss ich beachten?

1. Grundsätzliches

„ Je besser der Arbeitsschutz umgesetzt wird, desto weniger Beschäftigungseinschränkungen bestehen für Schwangere und Stillende“

BGW-Magazin 1/24

Mutterschutz muss nicht beantragt werden und ist nicht von einer Zustimmung abhängig, sondern gilt unmittelbar. Auch kann eine schwangere Frau nicht darauf verzichten. Deshalb sollte die Schwangerschaft sofort nach Bekanntgabe mitgeteilt werden. Die gesetzliche Grundlage bildet das Mutterschutzgesetz (Abkürzung MuSchG). Dabei ist es egal ob die schwangere Frau befristet, in Teilzeit oder Vollzeit angestellt oder noch in der Probezeit ist. Gleiches gilt für Auszubildende, Schülerinnen und Studentinnen, Praktikantinnen oder Minijobberinnen.

2. Was ist das Ziel?

Ziel ist es, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz zu schützen. Frauen sollen ihre Tätigkeit möglichst weiter ausüben können und nicht durch eine Schwangerschaft benachteiligt werden.

3. Schutzfristen

Vor der Entbindung	6 Wochen	vor errechnetem Entbindungstermin darf eine Schwangere nicht mehr beschäftigt werden – es sei denn, sie stimmt ausdrücklich zu
Nach der Entbindung	8 Wochen	nach der Entbindung darf die Mitarbeiterin nicht beschäftigt werden – auch dann nicht, wenn sie ausdrücklich zustimmt.
	12 Wochen	Die Frist verlängert sich auf 12 Wochen • bei Mehrlingsgeburten, • bei medizinischen Frühgeburten, • bei Geburt eines Kindes mit Behinderung. Bei Frühgeburten verlängert sich der Anspruch zusätzlich noch um die vor der Geburt nicht genommene Zeit

4. Herzstück: Gefährdungsbeurteilung

Der Mutterschutz wird für Unternehmen nicht erst relevant, wenn ein konkreter Anlass besteht. Das Thema ist bereits in der **allgemeinen Gefährdungsbeurteilung** zu bearbeiten, selbst wenn zu diesem Zeitpunkt keine Frau beschäftigt wird. Tritt später tatsächlich eine Schwangerschaft ein, wird die Gefährdungsbeurteilung fortgeschrieben und durch eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung speziell für diese Mitarbeiterin an diesem Arbeitsplatz angepasst.

Konkret heißt das.....

- Die allgemeine, **anlassunabhängige** Gefährdungsbeurteilung muss bereits eine Schwangerschaft berücksichtigen.
- Eine **anlassbezogene** Gefährdungsbeurteilung muss erstellt werden, wenn die Schwangerschaft bekannt ist.

Bereits vor einer Schwangerschaft sind also die Tätigkeiten und möglichen Gefährdungen für Schwangere und ihr Kind am Arbeitsplatz grundsätzlich zu prüfen:

- Welche Schutzmaßnahmen sind erforderlich?
- Wie lassen sich beispielsweise die Ruhepausen ermöglichen, auf die werdende Mütter Anspruch haben?

Im Praxishandbuch der Landeszahnärztekammer sind entsprechende Vorlagen und Informationen bereitgestellt.

- Gefährdungsbeurteilungen

<https://www.zahnaerzte-in-sachsen.de/praxis/praxisfuehrung/praxishandbuch/arbeits-schutz/gefaehrungsbeurteilungen/>

- Arbeitsmedizinische Informationen (Infoblätter 12A-12C)

<https://www.zahnaerzte-in-sachsen.de/praxis/praxisfuehrung/praxishandbuch/bus-dienst/arbeitsmedizinische-infoblaetter/>

5. Schutzmaßnahmen

Anzustreben ist, dass die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit fortführen kann. Folgende Rangfolge ergibt sich bei den Schutzmaßnahmen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
2. Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz (wenn Umgestaltung nachweislich nicht möglich oder unzumutbar)
3. Beschäftigungsverbot (auch Teilbeschäftigungsverbot)

Gibt eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft bekannt, sind die Schutzmaßnahmen umzusetzen. Der Schwangeren ist ein Gespräch über die Anpassung der Arbeitsbedingungen anzubieten.

Dabei kann auch geklärt werden, ob zusätzliche Maßnahmen nötig sind. Das Angebot und das Ergebnis des Gesprächs muss **schriftlich** dokumentiert werden. Die Schwangerschaft ist der zuständigen Behörde mitzuteilen.

6. Wichtiger Faktor: Arbeitszeit

Für schwangere und stillende Frauen gelten besondere Anforderungen an die Arbeitszeit. Zum Beispiel dürfen sie nicht über 8,5 Stunden täglich beziehungsweise 90 Stunden in zwei Wochen beschäftigt werden. Für erforderliche Untersuchungen und zum Stillen sind sie freizustellen. Außerdem sind Ruhezeiten einzuhalten. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind verboten. Nur unter bestimmten Umständen kann eine Ausnahmegenehmigung von der zuständigen Behörde eingeholt werden.

7. Was sind Unzulässige Tätigkeiten?

Im § 11 Mutterschutzgesetz sind Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unzumutbare Gefährdung für die schwangere Frau und ihr Kind darstellen, enthalten. Eine unzulässige Tätigkeit bzw. Arbeitsbedingung liegt unter anderem vor,

- wenn sie Gefahrstoffen ausgesetzt ist, die krebserregend, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend sind,
- wenn sie Kontakt mit Biostoffen der Risikogruppen 2, 3 oder 4 hat und über keinen ausreichenden Immunschutz verfügt,
- wenn sie in Räumen mit Überdruck (§ 2 DruckluftV) tätig ist,
- wenn es zu erhöhter körperlicher Belastung kommt, zum Beispiel:
 - wenn regelmäßig Lasten schwerer als 5 kg oder gelegentlich schwerer als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel zu tragen sind,
 - wenn sie nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats mehr als 4 Stunden bewegungsarm ständig steht,
 - wenn sie sich häufig erheblich strecken, bücken, dauernd hocken, gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
 - wenn erhöhte Unfallgefahren durch Ausgleiten, Fallen, Stürzen zu befürchten sind

Wichtig für stillende Mütter:

- Aufgrund der hohen Toxizität ist Quecksilber als Gefahrstoff im Sinne des § 12 Absatz 1 MuSchG als laktationsgefährlich zu bewerten. Quecksilber ist Bestandteil des Füllwerkstoffes Amalgam und als solcher fester Bestandteil zahnärztlicher Behandlungen.

8. Was passiert bei einer „unverantwortbaren Gefährdung“?

Die Weiterbeschäftigung der schwangeren und stillenden Frau hat Priorität.

Zunächst sind alle möglichen und zumutbaren Schutzmaßnahmen auszuschöpfen. Nur Tätigkeiten, die nach Mutterschutzgesetz unzulässig sind, dürfen grundsätzlich nicht ausgeübt werden.

Dahingehend sind beispielsweise Tätigkeiten mit Biostoffen, Gefahrstoffen, körperlichen Belastungen oder physikalischen Einwirkungen besonders zu prüfen. Liegt eine „**unverantwortbare Gefährdung**“ (§ 9 MuSchG) vor und ist kein Arbeitsplatzwechsel möglich, müssen Arbeitgebende ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** erteilen. Ein Beschäftigungsverbot aufgrund unverantwortbarer Gefährdung kann auch von der zuständigen Behörde erteilt werden. Es bezieht sich wie das betriebliche Beschäftigungsverbot immer auf die Arbeitsumstände. Darüber hinaus sind **Beschäftigungsverbote von ärztlicher Seite** möglich, je nach individuellem Gesundheitszustand der schwangeren Frau.

9. Was muss ich als Arbeitgeber/-in noch wissen?

Bei einem Beschäftigungsverbot greift das sogenannte Umlageverfahren U2 und die Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet auf Antrag deren Bezüge. Der Arbeitgeber und jede Ausbildungseinrichtung (Schule, Hochschule) hat die zuständige Aufsichtsbehörde (Landesdirektion Sachsen) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt (§ 27 Absatz 1 Nummer 1a und Nummer 1b MuSchG).), oder wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau bis 22 Uhr (nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3 MuSchG), an Sonn- und Feiertagen (nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 MuSchG) oder mit getakteter Arbeit (im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3 MuSchG) zu beschäftigen.

<https://www.arbeitsschutz.sachsen.de/mutterschutz-4086.html>

10. Rückkehr an den Arbeitsplatz – Elternzeit? Rückkehr in Teilzeit? Stillt die Mitarbeiterin?

Was ist zu beachten?

Auch nach der Geburt und der entsprechenden Schutzfrist ist im Betrieb einiges zu beachten. Stillende haben beispielsweise Anspruch auf Stillzeiten zusätzlich zu den regulären Pausen, sogar inklusive eventuell nötiger Wegzeiten nach Hause und zurück. Und für sie gelten weiterhin die Regelungen des gesetzlichen Mutterschutzes von den arbeitszeitlichen Vorgaben bis hin zu erforderlichen Schutzmaßnahmen und unzulässigen Tätigkeiten.

11. Gibt es Anforderungen an die sogenannten „Ruheräume“?

Nach § 9 Abs. 3 MuSchG hat der Arbeitgeber sicherzustellen, *„dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.“* Die Anforderungen an eine solche Einrichtung sind in der Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR A4.2) konkreter beschrieben. Hiernach muss eine solche Einrichtung am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz befinden, d.h., der Raum

- muss leicht und sicher,
- in 5 Minuten (zu Fuß oder mit betrieblich zur Verfügung gestellten Verkehrsmitteln) erreichbar sein.

An den Raum selbst werden folgende Anforderungen gestellt:

- Größe: mindestens 6 qm
- Hintergrundgeräusche: max. 55 db
- keine „Betriebsstörungen“
- Sichtverbindung (Fenster) nach außen
- möglichst ausreichend Tageslicht und ausreichende Beleuchtung
- gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur von mindestens +21 °C bis zu einer Soll-Temperatur von +26 °C
- gesundheitlich zuträgliche Atemluft (durch z.B. Lüftungsmöglichkeiten oder technische Raumlüftung)
- Gewährleistung der Privatsphäre bei der Nutzung des Raum

12. Wo finde ich weitere Informationen?

<https://www.bgw-online.de/mutterschutz>

<https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse>

<https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/mutterschutz/index.jsp>