

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 unverantwortbar)
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. Verantwortbare/Unverantwortbare Gefährdungen?

Eine unverantwortbare Gefährdung für die **schwangere** Frau oder ihr ungeborenes Kind liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist,

- bei denen sie **Gefahrstoffen** ausgesetzt ist, die als *kanzerogen, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend* eingestuft sind,
- bei denen sie **Biostoffen der Risikogruppen 2, 3 oder 4** ausgesetzt ist, **sofern kein ausreichender Immunschutz besteht**,
- bei denen es zu einer **erhöhten körperlichen Belastung** kommt, insbesondere:
 - wenn regelmäßig **Lasten von mehr als 5 kg** oder gelegentlich **mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel** manuell zu handhaben sind,
 - wenn sie **nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats** mehr als **4 Stunden täglich** überwiegend **bewegungsarm** stehen muss,
 - wenn sie sich **häufig erheblich strecken oder bücken**, dauerhaft hocken, sich gebückt halten oder **sonstige Zwangshaltungen** einnehmen muss,
 - wenn eine **erhöhte Unfallgefahr** besteht, z. B. durch **Ausgleiten, Stürzen oder Fallen**.

Eine unzumutbare Gefährdung für die **stillende** Frau oder ihr Kind liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist,

- bei denen sie **Gefahrstoffen** ausgesetzt ist, die als *kanzerogen, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend* eingestuft sind, **sofern diese Stoffe in die Muttermilch übergehen können**,
- bei denen sie **Biostoffen der Risikogruppen 2, 3 oder 4** ausgesetzt ist, **wenn dadurch eine Gefährdung des gestillten Kindes und Mutter besteht**,
- bei denen es zu einer **erheblichen körperlichen Belastung** kommt, insbesondere:
 - wenn regelmäßig **Lasten von mehr als 5 kg** oder gelegentlich **mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel** manuell zu handhaben sind,
 - wenn Tätigkeiten mit **erhöhten Unfallgefahren** (z. B. durch Ausgleiten, Stürzen oder Fallen) verbunden sind.

Nicht mehr einschlägig für Stillende sind z. B.:

- das Verbot des langen bewegungsarmen Stehens nach dem 5. Schwangerschaftsmonat,
- bestimmte schwangerschaftsspezifische Zwangshaltungen.

Bewertung biologischer Arbeitsstoffe bei stillenden Frauen:

Das alleinige Vorliegen eines Kontaktes zu Biostoffen der Risikogruppe 2 führt nicht automatisch zu einer unverantwortbaren Gefährdung im Sinne des § 9 MuSchG. Entscheidend ist vielmehr eine einzelfallbezogene Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Besteht ein ausreichender Immunschutz der Mitarbeiterin (z. B. durch Impfung oder durchgemachte Infektion)?
- Werden die vorgeschriebenen Standardhygienemaßnahmen konsequent eingehalten (PSA, Absaugtechnik, Aufbereitung)?
- Besteht ein realistisches Übertragungsrisiko auf das gestillte Kind?

Bei Einhaltung der allgemeinen Arbeitsschutz- und Hygienestandards in Zahnarztpraxen ist eine Tätigkeit mit üblichem Patientenkontakt nicht automatisch ausgeschlossen. Eine unverantwortbare Gefährdung ist nur dann anzunehmen, wenn trotz Schutzmaßnahmen ein relevantes Infektionsrisiko für Mutter oder Kind verbleibt.

Wichtig für Tätigkeiten mit regelmäßigem Blut- und Aerosolkontakt

Bei der Bewertung von Tätigkeiten stillender Frauen ist ein besonders strenger Maßstab anzulegen, da sowohl die Gesundheit der Mutter als auch des gestillten Kindes zu schützen ist. Tätigkeiten mit regelmäßigem Kontakt zu Blut, Speichel oder Aerosolen sind mit einem nicht vollständig ausschließbaren Restrisiko für Infektionen oder Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen verbunden. Da dieses Restrisiko in der zahnärztlichen Behandlung auch bei konsequenter Einhaltung der Standardhygiene nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden kann, sind invasive oder aerosolintensive Tätigkeiten im Rahmen der individuellen Gefährdungsbeurteilung besonders kritisch zu prüfen. Kann eine Gefährdung nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden, ist von einer unverantwortbaren Gefährdung im Sinne des § 9 MuSchG auszugehen.

Wichtig zu Amalgam:

Quecksilber ist hinsichtlich der Reproduktionstoxizität in der Kategorie 1b – entwicklungsschädigend (fruchtschädigend) – der Liste der krebserzeugenden, keimzellmutagenen und reproduktionstoxischen Stoffe des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV aufgeführt und mit der Gefahrstofffeinstufung H360D (kann das Kind im Mutterleib schädigen) gekennzeichnet. Des Weiteren ist Quecksilber als akut toxisch der Kategorie 2 eingestuft (H330). Insbesondere das Ausbohren und Legen von Amalgamfüllungen sind als während der Schwangerschaft kritische Tätigkeiten anzusehen und daher bei einer Prüfung bezüglich einer Gefahrstoffexposition besonders zu berücksichtigen. Eine verantwortbare Tätigkeit ist zu unterstellen, sofern der direkte Kontakt (dermal, oral) und eine inhalative Aufnahme (Beurteilung hinsichtlich des möglichen Einatmens flüchtiger Partikel in Tröpfchen, Spraynebel und Aerosolen) konsequent ausgeschlossen werden können. Ist dies nicht möglich, liegt eine unverantwortbare Gefährdung für diese Tätigkeiten vor. Davon ist in der Regel bei der Bearbeitung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bzw. Amalgam auszugehen. Die rechtliche Grundlage für die Bewertung kurzzeitiger Expositionsspitzen ergibt sich aus § 11 MuSchG in Verbindung mit § 10 GefStoffV sowie den TRGS 400 und 500. Bei reproduktionstoxischen Stoffen der Kategorie 1B wie Quecksilber ist jede relevante Exposition, auch kurzfristig, als potenziell unverantwortbare Gefährdung zu bewerten. Kurzzeitige Expositionsspitzen sind daher mutterschutzrechtlich relevant.

Wichtig für stillende Mütter:

Quecksilber ist Bestandteil des Füllungswerkstoffes Amalgam und wird im Rahmen zahnärztlicher Behandlungen verarbeitet. Bei der Handhabung und Bearbeitung von Amalgam kann eine Exposition gegenüber Quecksilber nicht vollständig ausgeschlossen werden. Nach den arbeitschutzrechtlichen Vorgaben zum Schutz stillender Personen sind Tätigkeiten so zu gestalten, dass eine Gefährdung durch Quecksilber ausgeschlossen ist. Stillende Beschäftigte sollen daher nicht mit Tätigkeiten betraut werden, bei denen ein Kontakt mit quecksilberhaltigen Materialien oder eine mögliche Exposition gegenüber Quecksilber auftreten kann.

8. Was passiert bei einer „unverantwortbaren Gefährdung“?

Die Weiterbeschäftigung schwangerer und stillender Frauen hat nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) absolute Priorität, indem die Arbeitgebenden verpflichtet sind, die Gesundheit von Mutter und Kind durch eine **proaktive Gefährdungsbeurteilung** zu schützen und erst als letzte Option ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, nachdem Umgestaltungen des Arbeitsplatzes und Arbeitsplatzwechsel geprüft wurden, um die Beschäftigung zu ermöglichen. Ziel ist es, die Fortführung der Beschäftigung so lange wie möglich zu gewährleisten, indem Gefahren durch Schutzmaßnahmen, wie z.B. ergonomische Anpassungen, Freistellung für Untersuchungen und Stillzeiten, vermieden werden. 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 Gefährdungen 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. Mögliche Tätigkeiten für stillende Mitarbeiterinnen (orientierende Beispiele)

Sofern im Rahmen der individuellen Gefährdungsbeurteilung keine unverantwortbare Gefährdung festgestellt wird, können insbesondere folgende Tätigkeiten in Betracht kommen:

- Beratungsgespräche und Aufklärung
- Anamnese und Befunderhebung ohne invasive Maßnahmen
- Therapieplanung und Dokumentation
- Erstellung von Heil- und Kostenplänen
- Qualitätsmanagement und Organisation
- Fortbildungstätigkeiten
- Verwaltungsaufgaben
- ggf. nicht-invasive Kontrolluntersuchungen ohne Aerosolbelastung
- konservierende Tätigkeiten mit geringer Blutungsneigung und minimierter Aerosolbildung, sofern ein relevantes Restrisiko ausgeschlossen werden kann

Diese Aufzählung ist nicht abschließend und ersetzt nicht die individuelle Gefährdungsbeurteilung!

10. 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>

11. 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.

12. 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

13. 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>