

Das Arbeitsmedizinische Zentrum informiert

Das neue Mutterschutzgesetz

VORBEMERKUNGEN

Am 1. Januar 2018 trat das neue Mutterschutzgesetz (*Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium* [Mutterschutzgesetz – MuSchG] vollständig in Kraft.

In der vorliegenden Novellierung wurden die Grundsätze der beiden bisherigen Regelungen (Mutterschutzgesetz (MuSchG) von 1952 und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) von 1997) vereint und die **Leitgedanken des Arbeitsschutzes** (ArbSchG, Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (RL 89/391/EW) konsequent **in den Mutterschutz übernommen**.

Während der Arbeitsschutz weitgehend auf dem Konzept der **Risikominimierung** basiert, tritt im Mutterschutz die vorsorgende Gesundheitsschutzmaßnahme hinzu, schwangere oder stillende Frauen **bestimmte, unzulässige Tätigkeiten nicht ausüben zu lassen**.

Das neue Mutterschutzgesetz ist klar auf das Ziel ausgerichtet, die **Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes** zu schützen.

In diesem Zusammenhang wird zu vielen Aspekten inhaltlich konkret auf geltende Regelungen des Arbeitsschutzes Bezug genommen:

- klare Definition der Arbeitgeberpflichten hinsichtlich **Beurteilung** und **Gestaltung** der Arbeitsbedingungen sowie Pflichten zur **Information** und **Unterweisung** der Beschäftigten.
- Sicherstellung eines angemessenen Schutzes hinsichtlich aller Gefährdungen auf der Basis von **präventiven** Gefährdungsbeurteilungen.
- Beachtung der Vorgaben zur **Rangfolge von Schutzmaßnahmen** gemäß § 13 MuSchG i.V.m. § 4 Absätze 4 und 5 ArbSchG, wobei einer angemessenen Umgestaltung der Arbeitsbedingungen die höchste Priorität zukommt.

Identifizierung unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Eine Tätigkeit ist **unzulässig**, wenn sie für die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind eine **unverantwortbare Gefährdung** darstellt.

Damit lässt sich die Nahtstelle zwischen dem **regulären Arbeitsschutz** und **dem erhöhten Schutzanliegen im Mutterschutz** konkret fassen und der Mutterschutz als **personenbezogenes Zusatzmodul** („Add-on“) zum Arbeitsschutz realisieren.

ABER:

Angesichts der Vielzahl von Gefährdungen und der dazu vorliegenden komplexen wissenschaftlichen Erkenntnisse werden differenzierte **Bewertungsverfahren** notwendig, um *unverantwortbare Gefährdungen* schlüssig zu identifizieren.

Insbesondere werden für verschiedene exemplarische Gefährdungen konkrete Beispiele („Gute Praxis“) benötigt, aus denen deutlich werden kann, was in einem speziellen Fall unter einer unverantwortbaren Gefährdung zu verstehen ist.

Der Ausschuss für Mutterschutz

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, dessen Aufgabe es sein wird, **praxisnahe Fachinformationen** zu erstellen und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Form von **Regeln oder Erkenntnissen** zu erleichtern. Im Arbeitsschutz hat sich die Erarbeitung von **Technischen Regeln** zur rechtskonformen Umsetzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen bereits bestens bewährt. Für das neue Mutterschutzgesetz liegt ein solches untergesetzliches Regelwerk noch nicht vor.

Behördliche Konkretisierungen

Ferner fehlen noch die behördlichen Empfehlungen als sogenannte normkonkretisierende Auslegungen. Auch die (landesspezifischen) Merkblätter mit Schutzbestimmungen als Vorabinformationen, wie eine Behörde einen bestimmten Sachverhalt beurteilt und damit die Information, wie das Gesetz einzuhalten ist, werden erst nach und nach aktualisiert.

Der **Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)** hat die „Handlungsanleitung für den Vollzug des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ von 2012 bisher noch nicht an das neue Gesetz angepasst, jedoch liegt inzwischen die „Checkliste für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG i.V.m. § 5 ArbSchG“ vor.

Arbeitszeitrechtliche Regelungen

Die arbeitszeitlichen Regelungen zum spezifischen Schutz schwangerer und stillender Frauen sind grundsätzlich unverändert geblieben. Allerdings gelten die Ausnahmeregelungen nicht wie bisher für spezifische Tätigkeiten, sondern nur, wenn sich eine schwangere oder stillende Frau ausdrücklich zu den von den Ausnahmeregelungen betroffenen Tätigkeiten bzw. Arbeitszeiten bereit erklärt.

Diese neue Flexibilität kann zwar im Grundsatz durchaus im guten Einvernehmen verantwortungsvoll genutzt werden, allerdings muss auch in jedem Einzelfall überprüft werden, dass es im Spannungsfeld zwischen Eigen- und Arbeitgeberinteresse, nicht zu Kompromissen zu Lasten der Gesundheit von Frau und Kind kommen kann.

Stand der Aktualisierung im AMZ

Das AMZ arbeitet intensiv an den erforderlichen **Aktualisierungen und Anpassungen**. Die bisher im Zusammenhang mit dem Mutterschutzprozedere der Charité verwendeten Instrumente werden zeitnah modifiziert. Die o.g. neue „**Checkliste zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 ArbSchG in Verbindung mit § 5 ArbSchG**“ kann ab sofort abgerufen und verwendet werden.

Sobald weitere behördliche Empfehlungen und Merkblätter vorliegen, werden wir unverzüglich informieren sowie die jeweiligen Vorgaben im Rahmen unserer betriebsärztlichen Betreuung berücksichtigen.

Die Sie betreuenden Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des AMZ stehen Ihnen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Thema „Mutterschutz“ zur Verfügung. Dies gilt auch für Beratungsbedarf im konkreten Einzelfall.

Nachfolgend haben wir für Sie die **wesentlichsten Inhalte des neuen Mutterschutzgesetzes** zusammengefasst.

Ziele des neuen Mutterschutzes

- den Gesundheitsschutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes zu gewährleisten,
- die Fortführung der Erwerbstätigkeit / des Studiums zu ermöglichen,
- ein einheitliches, berufsgruppenunabhängiges Schutzniveau für alle Beschäftigten sowie Schülerinnen und Studentinnen zu schaffen,
- eine bessere und übersichtlichere Gestaltung des Mutterschutzes umzusetzen,
- praxisgerechtere Umsetzungshilfen durch Einführung eines Ausschusses für Mutterschutz zu erarbeiten und
- die Umsetzung aller EU-rechtlichen Vorgaben sicher zu stellen.

Das MuSchG schützt die Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau **und** ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz.

Die Frau soll ihrem Beruf bzw. ihrer Tätigkeit oder ihrer Ausbildung während der Schwangerschaft und Stillzeit ohne Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit und der ihres Kindes weiter nachgehen können.

Die Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen und -verordnungen bleiben unberührt, d. h. sie gelten auch für schwangere und stillende Frauen; darüber hinaus ist zusätzlich der Mutterschutz zu beachten (on top).

Der Mutterschutz gilt auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung einschließlich Praktika und Prüfungen verbindlich vorgegeben sind. Kündigungsschutz und Leistungsrecht (§§ 17 bis 24 MuSchG) finden hier allerdings keine Anwendung.

Der Geltungsbereich wurde darüber hinaus erweitert, u. a. auch auf Praktikantinnen, Entwicklungshelferinnen und Frauen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden oder wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

Das MuSchG gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen.

Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen, analog dem allgemeinen Arbeitsschutz, möglichst vermieden und für die schwangere oder stillende Frau und ihr Kind unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden.

Der Arbeitgeber hat:

- die Beurteilung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitsplätze im Unternehmen durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen ersichtlich ist;
- alle bei ihm Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren.

Sobald eine Frau ihrem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat dieser unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen konkret festzulegen bzw. umzusetzen (*Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes.*). Zudem sind die Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Der Arbeitgeber hat der Frau ein Gespräch über **weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen** anzubieten und dies zu dokumentieren.

Stillende Frauen

Eine stillende Frau soll gemäß § 15 MuSchG ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt. Der Arbeitgeber hat die Behörde auch über die Beschäftigung einer stillenden Frau zu unterrichten. Die Freistellung zum Stillen auf Verlangen wurde auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung begrenzt. Die Schutzmaßnahmen für stillende Frauen sind aber über den Zeitraum von zwölf Monaten hinaus sicherzustellen.

Das Verbot der Nachtarbeit

Das Verbot der Nachtarbeit gilt zwischen 20 Uhr und 6 Uhr **für alle** schwangeren und stillenden Frauen. Bisher geltende Ausnahmen für bestimmte Branchen sind entfallen. Die Aufsichtsbehörde kann aber auf **Antrag des Arbeitgebers** nach § 28 MuSchG, bei Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden darf:

- Die Frau hat sich dazu ausdrücklich bereit erklärt (**Formular!**).
- Nach **ärztlichem Zeugnis** spricht nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr.
- Eine **unverantwortbare Gefährdung** für die schwangere Frau oder ihr Kind insbesondere durch Alleinarbeit **ist ausgeschlossen**.
- Dem Antrag ist die **Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen** nach § 10 MuSchG beizufügen.

Sonn- und Feiertage

Für die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen an Sonn- und Feiertagen im **Ausnahmefall** gelten die Bestimmungen gemäß § 6 MuSchG:

- Die Frau muss sich dazu ausdrücklich bereit erklären (**Formular**).
- Die Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen muss nach **§ 10 des Arbeitszeitgesetzes** (ArbZG) zulässig sein.
- Eine **unverantwortbare Gefährdung** insbesondere durch Alleinarbeit muss **ausgeschlossen** sein.
- Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG beizufügen.

Über die Beschäftigung der schwangeren und stillenden Frau an Sonn- und Feiertagen hat der Arbeitgeber die **Aufsichtsbehörde** (= LAGetSi) unverzüglich zu benachrichtigen.

Wenn die Beurteilung des Arbeitsplatzes ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind **keiner Gefährdung ausgesetzt ist oder sein kann**, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) zu vermerken.

§ 11 MuSchG **Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen**

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß **Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann**, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit **Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4** im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung **in Kontakt kommt oder kommen kann**, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie **physikalischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer **belastenden Arbeitsumgebung** in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- (5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie **körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- (6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau **folgende Arbeiten** nicht ausüben lassen:
 1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das

Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Und analog dann im § 12 MuSchG sind **unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen** aufgeführt.

Ausfertigung einer Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber

Bereits **vor** der Mitteilung einer Frau über ihre Schwangerschaft muss der Arbeitgeber **im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen** (§ 5 ArbSchG) auch Gefährdungen prüfen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und ermitteln, ob **mutterschutzrechtliche** Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

Dies ist **unabhängig davon, ob er gerade eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt**. Die Beurteilung der Gefährdung muss in Verbindung zur Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz stehen.

Folglich gilt auch im Mutterschutz: Es gibt nur **EINE Gefährdungsbeurteilung**, und zwar die **Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG!**

Diese muss stets **alle** Beschäftigten und **alle** Besonderheiten einschließlich dem Personenkreis der besonders Schutzbedürftigen berücksichtigen.

Die Bußgeldvorschriften in Hinblick auf die Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung sollen nach uns vorliegenden Informationen erst ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2019 greifen.

Die schwangere oder stillende Frau hat das Recht, sich jederzeit von ihrem Arbeitgeber über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über notwendige Schutzmaßnahmen informieren zu lassen.

„Unverantwortbare Gefährdungen“

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die schwangere und stillende Frau und ihr Kind **unverantwortbare Gefährdungen** auszuschließen.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.

Analog zum Arbeitsschutz versteht man unter Gefährdung **die Möglichkeit** einer Gesundheitsbeeinträchtigung **ohne** bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.

Der Begriff der **Unverantwortbarkeit** umschreibt die **Gefährdungsschwelle**, ab wann die Tätigkeiten nicht mehr *mutterschutzgerecht* sind.

Bei der Bewertung der Unverantwortbarkeit ist wie folgt zu differenzieren:

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, kann umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie muss umso kleiner sein, je schwerer der etwaige Schaden wiegt.

Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Stellt der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die werdende oder stillende Frau oder ihr Kind fest, muss er zunächst versuchen, **die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz** so umzugestalten, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind.

Kann er dies durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen **nicht erreichen** oder ist eine solche Umgestaltung wegen des **nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar**, muss er die werdende oder stillende Frau **an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz** einsetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz für die werdende oder stillende Frau **zumutbar** ist.

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn der Arbeitgeber nach **Ausschöpfung aller Möglichkeiten** unverantwortbare Gefährdungen für die werdende oder stillende Frau oder ihr Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann.

Wenn nach Prüfung aller vorgenannten Möglichkeiten ein Einsatz entsprechend den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes vom Arbeitgeber nicht gewährleistet werden kann, muss der Arbeitgeber **in eigener Verantwortung** ein **teilweises oder vollständiges**, ggf. auch ein **vorübergehendes** Beschäftigungsverbot gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau aussprechen.

Insbesondere, wenn als Voraussetzung für die Weiterbeschäftigung eine Bewertung der Immunitätswerte der schwangeren Frau erforderlich ist, stützt sich die Entscheidung des Arbeitgebers in der Regel auf die **Empfehlungen des Betriebsarztes**.

Ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist angezeigt, wenn eine Ärztin bzw. ein Arzt die Gesundheit der schwangeren Frau oder die ihres Kindes auf Grund Ihres individuellen Gesundheitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung als gefährdet einstuft.

Der Arzt oder die Ärztin kann die Beschäftigung der schwangeren Frau ganz oder teilweise (auch vorläufig) untersagen.