

# Mutterschutz im stationären Gesundheitswesen

M. Selbig

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten, das sich an den Zielen eines modernen Mutterschutzes orientiert. Mit der Reform werden neuere gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse umgesetzt sowie Bedürfnisse von schwangeren und stillenden Frauen beim Mutterschutz besser berücksichtigt. Ziel ist es, die Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes zu schützen und ihr dennoch die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, soweit dies verantwortbar ist.

Der Anwendungsbereich wurde erweitert, um für alle Frauen ein einheitliches Gesundheitsniveau sicherzustellen. Auch Schülerinnen und Studentinnen werden jetzt von den Schutznormen des Mutterschutzgesetzes erfasst, ebenso wie arbeitnehmerähnliche Personen, das heißt Frauen, die in einer Werkstatt für Behinderte beschäftigt sind, Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen in Sinne von § 26 Berufsbildungsgesetz sowie Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligengesetz.

Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzrecht werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher. Die Regelungsinhalte selbst sind weitgehend unverändert übernommen worden.

Mutterschutz ist integrierter Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Die Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen ist Aufgabe des Arbeitgebers. Mit dem neuen Mutterschutzgesetz hat er bereits im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) auch immer den Mutterschutz zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass er grundsätzlich – also unabhängig davon, ob er weibliche Beschäftigte hat oder ob ihm eine Schwangerschaft mitgeteilt wurde – auch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Mutterschutzes durchzuführen hat („anlasslos“). Dies ist notwendig, damit im Falle einer Schwangerschaft von Anfang an klar ist, ob und welche zusätzlichen Schutzmaßnahmen zu treffen sind oder ob eine Fortführung der Tätigkeit für die schwangere Frau nicht mehr möglich ist. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt, ist in jedem Einzelfall anhand der konkreten Arbeitsbedingungen und unter Berücksichtigung der Immunitätslage der schwangeren Frau zu prüfen, welche Tätigkeiten sie in welchem Umfang weiterhin durchführen darf („anlassbezogen“).

Außerdem ist der Frau ein individuelles Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Der Betriebsarzt ist sowohl bei der Durchführung der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung als auch bei deren „anlassbezogener“ Konkretisierung im Falle einer Schwangerschaft mit einzubeziehen.

Die Weiterbeschäftigung der schwangeren Frau durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen beziehungsweise durch Umsetzung auf einen Arbeitsplatz ohne Gefährdungen für die schwangere Frau und ihr Kind hat

grundsätzlich Vorrang vor einer Freistellung vom Dienst durch ein betriebliches Beschäftigungsverbot.

Eine schwangere Frau sollte ihren Arbeitgeber so früh wie möglich über ihre Schwangerschaft in Kenntnis setzen, damit die notwendigen Schutzmaßnahmen umgehend umgesetzt werden können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die zuständige Arbeitsschutzbehörde unverzüglich über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zu informieren. Das dazu erforderliche Meldeformular ist unter [www.arbeitsschutz.sachsen.de](http://www.arbeitsschutz.sachsen.de) im Bereich Mutterschutz zu finden.

Bei der Gefährdungsbeurteilung muss insbesondere geprüft werden, ob sogenannte unverantwortbare Gefährdungen an dem Arbeitsplatz vorhanden sind. Dazu zählen:

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeitsschädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze, siehe auch Biostoffverordnung),
- physikalische Einwirkungen (ionisierende und nicht ionisierende Strahlen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe),
- eine belastende Arbeitsumgebung (in Räumen mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre),
- körperliche Belastung oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Besonders sind auch Bereiche mit intensiver oder mehrfacher Belastung zu prüfen, wo

- der Anteil an infektiösen Patienten besonders hoch ist und Kontakt mit infektiösem Material besteht (zum

- Beispiel Infektionsstationen, Labore, Dialysen),
- Mehrfachbelastungen bestehen (zum Beispiel Operationsabteilungen, Intensivstationen),
  - Arbeiten mit Nothilfecharakter oder Tätigkeiten mit hohem Zeitdruck durchgeführt werden (zum Beispiel Erste-Hilfe-Einrichtungen),
  - kurze Arbeitsunterbrechungen nicht möglich sind.

Die Klärung des Begriffes „unverantwortbare Gefährdung“ wird eine der ersten Aufgaben des neuen Ausschusses für Mutterschutz (AfM) sein, der im Juni 2018 beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gegründet wurde. Dies wird künftig dazu beitragen können, Unsicherheiten bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu vermeiden.

### Infektionsgefährdung

Medizinisches Personal hat aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit durch Kontakt zu infektiösen Patienten oder Umgang mit infektiösen Materialien, die Viren, Bakterien oder andere pathogene Mikroorganismen enthalten, ein erhöhtes Infektionsrisiko.

Eine frühzeitige Prophylaxe vor Infektionskrankheiten ist der beste Schutz für die Schwangere und das ungeborene Kind. Jede Frau im gebärfähigen Alter mit Kinderwunsch sollte einen aktuellen Impfstatus nach Vorgaben des Robert Koch-Institutes besitzen beziehungsweise eine Grundimmunisierung oder Auffrischungsimpfung durchführen lassen. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird empfohlen, die Immunitätslage gegenüber besonders relevanten Krankheitserregern festzustellen.

Werdende oder stillende Mütter dürfen trotz des Tragens von Schutzhandschuhen

- keine Tätigkeiten durchführen, die den Umgang mit kontaminierten spitzen, scharfen oder rotierenden Instrumenten oder Gegenständen erfordern (zum Beispiel Blutabnahme, Spritzen geben, am Operationstisch, Reinigungs-, Desinfektions- oder Entsorgungsarbeiten),
- keine Tätigkeiten durchführen und auch nicht bei Tätigkeiten anwesend sein, bei denen potenziell infektiöse Aerosole freierwerden können (zum Beispiel bei der Reinigung kontaminierter Instrumente und Geräte),
- keine Rasur von Patienten mit Rasierklingen vornehmen,
- keine Tätigkeiten mit Nothilfecharakter, in der Notfallambulanz und im Schockraum durchführen (zum Beispiel Einsatz in Rettungs- und Notarztwagen sowie in Rettungshubschraubern),
- keine Tätigkeiten an Patienten durchführen, von denen eine besondere Infektionsgefahr ausgehen kann (begründeter Verdacht ausreichend), sofern kein ausreichender Immunschutz gegenüber den in Frage kommenden Infektionserregern besteht,
- keine Reinigungsarbeiten in Bereichen durchführen, in denen mit potenziell kontaminierten verletzungsträchtigen Instrumenten und Gegenständen umgegangen wird (zum Beispiel Infektionsstationen, mikrobiologisches Labor).

Hinsichtlich der Gefahr von Nadelstichverletzungen ist die Biostoffverordnung vom 23. Juli 2013 zu beachten. Auch bei der Verwendung von „sicheren Instrumenten“ kann eine Stichverletzung nicht ganz ausgeschlossen werden.

Dem neuen Mutterschutzrecht zufolge sollen werdende Mütter keinen „unverantwortbaren Gefährdungen“ durch Gefahrstoffe oder Biostoffe ausgesetzt werden dürfen. Auch das novellierte Mutterschutzgesetz beinhaltet keine

klare Regelung zum Einsatz Schwangerer im OP. Einerseits besteht teilweise der Wunsch einzelner schwangerer Ärztinnen nach Einsatz im OP während der Schwangerschaft im Rahmen des rechtlich Erlaubten, andererseits gibt es keine rechtliche Grundlage für eine generelle „Erlaubnis“ zum Operieren in der Schwangerschaft. Über die Frage, ob ein Beschäftigungsverbot nötig ist, ist immer im Einzelfall anhand der konkreten Gefährdungsbeurteilung und der veranlassten wirksamen Schutzmaßnahmen zu entscheiden. Als Maxime kann dabei gelten, so viel Schutz wie erforderlich zu gewähren und so wenige Beschränkungen wie verantwortbar möglich aufzuerlegen. In der Praxis ist damit allerdings ein nicht unerheblicher organisatorischer Aufwand zum Schutz der Ärztinnen erforderlich. Dabei ist zu bedenken, dass der Arbeitgeber für den Schutz werdender und stillender Mütter am Arbeitsplatz zuständig ist. Zu dieser Problematik hat auch der Ausschuss Arbeitsmedizin der Sächsischen Landesärztekammer einen Artikel in der Januarausgabe 2018 des Zentralblattes für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie veröffentlicht.

### Gefährdung durch schweres Heben und Tragen/Zwangshaltung

Schwere körperliche Arbeiten dürfen werdenden oder stillenden Müttern nicht zugemutet werden. Gefährdungen sind hierbei bei der Pflege von bettlägerigen oder behinderten Patienten zu sehen (aus dem Bett heben, stützen beim Laufen usw.). Gegenstände von mehr als 5 kg dürfen nicht regelmäßig gehoben oder getragen werden. Eine Gefährdung kann auch durch langes Stehen (täglich mehr als vier Stunden) oder bei Arbeiten in Zwangshaltung auftreten. Zu denken ist hier an häufiges erhebliches Strecken oder Beugen beziehungsweise dauerndes Hocken oder Bücken.

## Gefährdung durch Gefahrstoffe

Typische Gefahrstoffe sind Desinfektionsmittel (zum Beispiel Formaldehyd), Inhalationsnarkotika (zum Beispiel Halothan), Arzneimittel (zum Beispiel Zytostatika) und Begasungsmittel (zum Beispiel Ethylenoxid).

Eine Gefährdung besteht insbesondere durch Hautresorption oder Inhalation von Gefahrstoffen. Dies gilt auch bei stillenden Müttern, da Gefahrstoffe in die Muttermilch übertreten können.



Auch das novellierte Mutterschutzgesetz beinhaltet keine klare Regelung zum Einsatz Schwangerer im OP.

Bei Exposition gegenüber sehr giftigen, giftigen, chronisch schädigenden Gefahrstoffen, Narkosemitteln und krebs-erzeugenden, fruchtschädigenden, erbgutverändernden Gefahrstoffen ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Da es für kein gängiges Inhalationsnarkotikum einen Grenzwert gibt, sollte eine möglicherweise geplante operative Tätigkeit bei Patienten erfolgen, die eine totale intravenöse Anästhesie oder eine Spinalanästhesie erhalten.

Der Arbeitgeber hat in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, ob die werdende oder stillende Mutter bei bestimmungsgemäßem Umgang Gefahrstoffen ausgesetzt ist. Eine Person ist Gefahrstoffen ausgesetzt, wenn die Belastung beim Einatmen die Hintergrundbelastung der Allgemeinbevölkerung übersteigt oder ein Hautkontakt gegenüber hautresorptiven Gefahrstoffen besteht. Kann dies ausgeschlossen

werden, muss es deshalb kein Beschäftigungsverbot geben.

## Gefährdung durch ionisierende Strahlung und elektromagnetische Felder

Eine Gefährdung besteht zum Beispiel beim Betreiben von Anlagen zur Erzeugung von ionisierenden Strahlen (Röntgeneinrichtungen, Linearbeschleuniger), beim Umgang mit radioaktiven Stoffen und beim Aufenthalt in starken elektromagnetischen Feldern. Durch ionisierende Strahlung verursachte Zellschäden beim ungeborenen Kind können zu Fehlbildungen, Entwicklungsstörungen und zu einem erhöhten Risiko, an Krebs oder Leukämie zu erkranken, führen.

Schwangere oder stillende Frauen dürfen keiner beruflich bedingten Strahlenexposition ausgesetzt werden (zum Beispiel durch offene radioaktive Stoffe). Das bedeutet:

- keine Beschäftigung im Überwachungs- und Kontrollbereich, wenn der Dosiswert von 1 mSv für die Dauer der Schwangerschaft überschritten wird,
- kein Kontakt mit Patienten (und deren Ausscheidungen), denen Radioisotope appliziert wurden,
- keine Beschäftigung im Sperrbereich des Kontrollbereichs,
- keine Beschäftigung im Magnet- oder Untersuchungsraum von Kernspintomografieanlagen.

Das Betreten des Kontrollbereichs ist werdenden Müttern im Ausnahmefall möglich, wenn es zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist und der Strahlenschutzbeauftragte geeignete Überwachungsmaßnahmen ergreift. Für stillende Mütter ist zu beachten, dass bei einer Kontamination vom Säugling radioaktive Stoffe inkorporiert werden können.

Ebenso ist dafür zu sorgen, dass sie am Arbeitsplatz keiner höheren Exposition

gegenüber elektromagnetischen Feldern ausgesetzt sind, als die Allgemeinbevölkerung. Da es derzeit keine Grenzwerte zum Schutz der schwangeren Frauen bei der Arbeit vor elektromagnetischen Felder gibt, können nur die für die Allgemeinheit geltenden Grenzwerte der Verordnung über elektromagnetische Felder (26. BImSchV) herangezogen werden.

Überdies hat die Strahlenschutzkommission sich dafür ausgesprochen, dass der Aufenthalt Schwangerer im Magneträum grundsätzlich zu unterbleiben hat. Die ausschließliche Tätigkeit im Schaltraum des MRT, so dass der Aufenthalt im Magneträum vollständig vermieden wird, wäre insgesamt eine geeignete Lösung.

## Weitere Gefährdungen

Auch durch Lärm ab 80 dB(A), psychische Belastungen (Zeitdruck, Personalknappheit, Notfälle) oder Alleinarbeit können Gefährdungen auftreten.

Weiterhin ist die Tätigkeit an Hyperthermiearbeitsplätzen sowie an Hochfrequenzwärmetherapiegeräten verboten.

Insbesondere ist Alleinarbeit einer werdenden Mutter grundsätzlich nicht erlaubt. Es bestehen hier höhere Risiken, zum Beispiel bei einem Sturz oder dringend benötigter ärztlicher Hilfe, und sie muss ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen können, wenn es gesundheitlich nötig ist. Deshalb gehört der Ausschluss von Alleinarbeit ausdrücklich zu den Bedingungen, die bei der Beantragung einer Tätigkeit zwischen 20 und 22 Uhr oder Sonn- und Feiertagstätigkeit zu bestätigen ist.

## Arbeitszeit

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht länger als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche beschäftigen.

Eine Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen an Sonn- und Feiertagen ist verboten. Ausnahmen dazu können nach den Bedingungen des § 6 MuSchG bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde beantragt werden.

Auch eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt. Für die im stationären Bereich übliche Tätigkeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr wurde ein verpflichtendes behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt (§ 28 MuSchG). Die früheren Erlaubnisse für bestimmte Bereiche und Gewerbezweige sind nicht mehr gültig. Nach Einreichen des Antrages mit den vollständigen erforderlichen Unterlagen darf der Arbeitgeber die Frau bis 22 Uhr weiterbeschäftigen, solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt. Auch diese ausdrückliche Einwilligung kann die Frau jederzeit widerrufen. Das Antragsformular ist ebenfalls auf der Internetseite [www.arbeitsschutz.sachsen.de](http://www.arbeitsschutz.sachsen.de) unter Themen von A-Z/Mutterschutz abrufbar.

### Beschäftigungsverbot

Ist nach einem ärztlichen Zeugnis die Gesundheit der schwangeren Frau oder die ihres Kindes gefährdet, darf der

Arbeitgeber sie nicht weiter beschäftigen (ärztliches Beschäftigungsverbot – unverändert)

Werden durch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen am bisherigen Arbeitsplatz,
2. ist das nicht möglich oder mit unzumutbarem Aufwand verbunden, Umsetzung auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz,
3. sind Gefährdungen durch beide Maßnahmen nicht auszuschließen, darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen (betriebliches Beschäftigungsverbot)

Bei Beschäftigungsverboten muss der Arbeitgeber der schwangeren oder stillenden Frau den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate bezahlen (sogenannten Mutterschaftslohn, § 18 MuSchG).

Für die Zeit der gesetzlichen Schutzfristen vor und nach der Entbindung

hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber. In den sechs Wochen Schutzfrist vor der Entbindung kann sich die Schwangere ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklären. Die Form ist hierfür nicht vorgeschrieben, aber es sollte am besten schriftlich festgehalten werden. Die Schwangere kann ihre Bereiterklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Die Aufwendungen durch die Beschäftigungsverbote werden dem Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz in voller Höhe erstattet. Er wendet sich dazu an die zuständige Krankenkasse beziehungsweise bei geringfügig Beschäftigten an die Knappschaft. ■

Dr. med. Marina Selbig  
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Verkehr  
Referat 25 / Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin,  
Technischer Verbraucherschutz  
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden  
E-Mail: [marina.selbig@smwa.sachsen.de](mailto:marina.selbig@smwa.sachsen.de)