

Mutterschutz im Gesundheitswesen – Diese Änderungen sollten Arbeitgeber in Arztpraxen und Kliniken kennen

Das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Mutterschutzgesetz (MuschG) enthält wesentliche Änderungen, die Arbeitgeber in Arztpraxen und Kliniken nicht zuletzt wegen des erhöhten Risikos für schwangere und stillende Frauen im Gesundheitswesen zu beachten haben.

Ziel der Neuregelung der gesetzlichen Vorschriften ist eine Anpassung der seit 1952 fast unverändert bestehenden gesetzlichen Regelungen an die aktuellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Reform soll eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für die schwangere oder stillende Frau und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre berufliche Teilhabe sicherstellen.



Dr. Juliane Netzer-Nawrocki

Wichtige Neuerungen

Neben einer Erweiterung des Anwendungsbereichs auf beispielsweise Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Positionen, der Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen bei Frauen, die ein behindertes Kind gebären, sowie dem erweiterten Kündigungsschutz für Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche von einer Fehlgeburt betroffen sind, gibt es wesentliche Änderungen für den arbeitszeitlichen und betrieblichen Gesundheitsschutz, bei deren Missachtung Bußgelder bis zu dreißigtausend Euro drohen können (§ 32 MuSchG). Zudem kann das vorsätzliche Gefährden der Frau oder ihres Kindes in Einzelfäl-

len mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft werden (§ 33 MuSchG).

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Im Bereich des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes wurden u.a. die Verbote von Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), Nachtarbeit (§ 5 MuSchG) und Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG) reformiert.

Im Einzelnen:

- Das bisher geltende Verbot der Mehrarbeit für volljährige Schwangere oder Stillende von mehr als achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche bleibt bestehen. **Neu** ist hingegen eine **Regelung für die Beschäftigung von Teilzeitkräften**. Um diese vor überproportional viel Mehrarbeit zu schützen, wird nicht auf die tägliche oder wöchentliche Beschäftigungsdauer abgestellt, sondern eine monatsweise Durchschnittsbetrachtung angesetzt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau also nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Nach Leistung von Mehrarbeitsstunden hat der Arbeitgeber Freizeit in entsprechendem Umfang zu gewähren.
- **Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr** ist weiterhin grundsätzlich unzulässig.

Eine Beschäftigung **zwischen 20 Uhr und 22 Uhr kann ausnahmsweise zugelassen** werden, wenn die Aufsichtsbehörde den Einsatz einer schwangeren oder stillenden Frau genehmigt (§ 28 MuSchG). Voraussetzung für die Genehmigung sind die Zustimmung der Frau, eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung über den nächtlichen Einsatz sowie ein Ausschluss unverantwortbarer Gefährdungen der Frau durch Alleinarbeit. Nach Beendigung der Tätigkeit muss eine Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Zustimmung zur Nachtarbeit jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- Mit der Gesetzesänderung wurde das Verbot der **Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen** modernisiert und in Einklang mit den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gebracht. Sie ist damit **grundsätzlich in allen Branchen möglich**, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 10 Arbeitszeitgesetz zugelassen ist. Hierzu zählt unter anderem der Krankenhausbetrieb. Die Beschäftigung der Schwangeren oder stillenden Mutter an Sonn- und Feiertagen ist jedoch nur dann gestattet, wenn sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt, der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und wenn unverantwortbare Gefährdungen durch Alleinarbeit ausgeschlossen werden.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Künftig ist eine, § 5 Arbeitsschutzgesetz **konkretisierende, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** in Bezug auf mutterschutzrechtliche Aspekte durchzuführen, die unabhängig von einer konkreten Schwangerschaft zu gewährleisten ist (§ 10 MuSchG). Diese ist für jede Tätigkeit durchzuführen, die der Arbeitgeber anbietet.

Bei konkretem Anlass ist der Arbeitgeber darüber hinaus verpflichtet, der schwangeren oder stillenden Frau, unter Berücksichtigung ihrer individuellen Fähigkeiten, ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten. Die Gefährdungen sind nach Art, Ausmaß und ihrer Dauer zu beurteilen. Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind durch eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsbedingung gesundheitlich gefährdet werden. Unverantwortbar ist eine Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.

Liegt eine unverantwortbare Gefährdung vor, so verbietet das Gesetz nun-

mehr das sofortige Aussprechen eines Beschäftigungsverbots, wie es in der Vergangenheit im Gesundheitswesen meist praktiziert wurde.

Der Arbeitgeber hat - unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung - zunächst **Schutzmaßnahmen** zu treffen, um den Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau gefahrlos zu gestalten. Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. **Nur wenn der Arbeitgeber keinen geeigneten Arbeitsplatz anbieten kann und der Frau ein Wechsel nicht zumutbar ist, erfolgt ein betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 MuSchG).**

Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Beurteilung, die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen gemäß § 14 MuSchG zu dokumentieren.

Zudem wurde die Vorschrift des § 11 MuSchG um Regelungen ergänzt, die bisher in der Mutterschutz-Arbeitsverordnung und deren Anlagen enthalten waren und somit an aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst. Die Vorschrift bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen im Hinblick auf Gefahrstoffe, Bio-

stoffe, physikalische Einwirkungen, eine belastende Arbeitsumgebung, körperliche Belastungen, chemische Einwirkungen oder Akkord- und Fließarbeit. Entsprechende Regelungen enthält § 12 MuSchG für stillende Frauen.

Fazit

Die Änderungen zur Modernisierung des Mutterschutzgesetzes sind zu begrüßen. Sie berücksichtigen die Entwicklung der Arbeitswelt und ermöglichen einen flexiblen Einsatz von schwangeren oder stillenden Frauen. Damit werden auch die beruflichen Perspektiven der Mütter grundsätzlich gestärkt. Es bleibt abzuwarten, wie die gesetzlichen Änderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen angenommen und in der Praxis umgesetzt werden.

Korrespondenzadresse:

*Dr. iur. Juliane Netzer-Nawrocki,
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht
Anna Bergmann, Rechtsreferendarin
Möller & Partner – Kanzlei für
Medizinrecht (www.moellerpartner.de)
Die Anwälte der Kanzlei sind als
Justiziar des BVKJ e. V. tätig.*

Red.: WH
