



## Der Betriebsarzt informiert

### Ab 01.01.2018 tritt ein neues Mutterschutzgesetz

### „ Das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts “ in Kraft

#### Hier die wichtigsten Informationen/Neuerungen:

##### Bereits seit 01.06.2017 in Kraft getreten

- 4 monatiger Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt ab der 12. SSW
- Bei Geburt eines behindertes Kindes verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt von 8 auf 12 Wochen

##### § 1 Neue Personengruppen sind in das MuSchG einbezogen. an Universität u. Universitätsklinikum von Relevanz:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen
- Frauen, die im Sinne des Jugendfreiwilligendienstes (FSJ) und Bundesfreiwilligendienstes tätig sind (BFD)
- Schülerinnen und Studentinnen

##### § 3 Schutzfristen vor und nach Entbindung **unverändert**

- **6 Wochen vor** der Entbindung darf der AG darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt
- Der AG darf eine Frau bis zum Ablauf von **8 Wochen nach der Entbindung** nicht beschäftigen

**ABER** bei Schülerinnen und Studentinnen soll das strikte Beschäftigungsverbot 8 Wochen nach der Geburt nicht gelten. „Die Ausbildungsstelle darf eine Frau **...bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung** im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau **dies ausdrücklich ...verlangt**.

Die Schwangere kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen“.

#### § 4 weiterhin Verbot der Mehrarbeit

(> 18. Jahre -> nicht über 8,5 Std. täglich oder 90 Std. in der Doppelwoche).  
Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt im Monat nicht überschritten werden -> Ausgleichspflicht für geleistete Überstunden innerhalb eines Monats.

**NEU ist, dass die Teilzeitbeschäftigung miterfasst ist.**

#### § 5 Nachtarbeit ist weiterhin verboten, jedoch

**NEU:** eine Beschäftigung zwischen Uhr 20:00 - 22:00 ist möglich wenn:

- die Schwangere sich ausdrücklich bereit erklärt
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht (Unbedenklichkeitsbescheinigung)
- eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. vgl. § 2 (4): „**Alleinarbeit** im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn der AG eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann“ => eine Pause muss jederzeit möglich sein!
- Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden

(§ 28) Behördliches Genehmigungsverfahren:

Dem Antrag ist eine Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen beizufügen (= Gefährdungsbeurteilung).

Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt, darf der AG die Frau zwischen Uhr 20:00 - 22:00 beschäftigen.

Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von 6 Wochen ab, gilt die Genehmigung als erteilt.

#### § 6 Neu Lockerung der **Sonn- und Feiertagsarbeit** für andere Branchen.

Im Krankenhaus war Sonn- und Feiertagsarbeit bislang immer möglich.

Folgende Bedingungen müssen aber zukünftig erfüllt sein:

Der AG darf die Schwangere oder Stillende nur dann beschäftigen:

- wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt
- keine Alleinarbeit
- in der Anschlusswoche ein Ersatzruhetag gewährt wird
- die Bereitschaft der Schwangeren kann jederzeit widerrufen werden

Es besteht Mitteilungspflicht an die Aufsichtsbehörde.

#### § 7 Freistellung für Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft und zum Stillen **für 12 Monate** nach der Geburt (Neu Begrenzung der Stillzeit)

## § 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen, „unverantwortbare Gefährdung“

„Der AG hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist.

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

(3) „Der AG hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre **Tätigkeit** am Arbeitsplatz kurz **unterbrechen** kann und sich unter geeigneten Bedingungen **hinlegen, hinsetzen** und **ausruhen** kann.“

## § 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet für **jeden einzelnen Arbeitsplatz zu prüfen**, ob mit der dortigen Tätigkeit Gefährdungen für Schwangere oder Stillende verbunden sind

→ eine **Gefährdungsbeurteilung muss immer durchgeführt werden!**

→ „Der AG darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen... getroffen hat“

→ **Frist: bis 12/2018 müssen Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze im Hinblick auf schwangere MA vorliegen**

## § 11 (5) Unzulässige Tätigkeiten

beispielsweise:

- Ohne mechanische Hilfsmittel **regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg** oder **gelegentlich** Lasten von mehr als 10 kg heben, halten, bewegen oder befördern
- Täglich mehr als 4 Stunden stehen nach Ablauf des 5. Monats
- **Zwangshaltungen** (strecken, beugen, dauernd hocken, dauernd gebückt halten)
- Akkordarbeit, Fließarbeit, gesteigertes Arbeitstempo
- Tragen von Schutzausrüstung und das Tragen eine Belastung darstellt
- Nachtarbeit

## § 11 (1) Gefahrstoffe

„Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt“.

Größte Änderung bei den Gefahrstoffen → Eine Fülle von neuen Stoffen, mit denen eine Schwangere keinen Umgang mehr haben darf, wurden in das neue MuSchG integriert.

**NEU:** Empfehlung von Seiten der Abteilung Arbeitssicherheit bezüglich Labor-Arbeitsplätzen an der Universität und am Universitätsklinikum:

**Kein Einsatz einer Schwangeren im Labor an der Universität und am Universitätsklinikum Heidelberg ab 01.01.2018**

## **§ 11 (2) Biostoffe**

„Der AG 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 (Biostoffverordnung) in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt ... insbesondere Kontakt mit folgenden Biostoffen

1. Biostoffe der Risikogruppe 4
2. Röteln oder Toxoplasmose ... “

### **Zusammenfassendes Vorgehen:**

- Einsatz gemäß Positivlisten / Tätigkeitskataloge
- Leitfaden „Mutterschutz im Krankenhaus“  
Ein Leitfaden/ Baden Württemberg
- Gefährdungsbeurteilung

## **§ 13 Rangfolge an Schutzmaßnahmen**

- Umgestaltung / Umorganisation des Arbeitsplatzes
- Umsetzung, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausgeschlossen werden können  
-> erst, wenn diese Maßnahmen erfolglos sind, kann der Arbeitgeber ein
- Beschäftigungsverbot aussprechen

## **§ 30 NEU: Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz**

Aufgaben u.a.

- aufstellen sicherheitstechnischer, arbeitsmedizinischer Regeln zum Schutz der Schwangeren und Stillenden
- erstellen praxisnaher Fachinformationen
- ermitteln unverantwortbare Gefährdungen

Diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient einer groben Orientierung. Das Mutterschutzgesetz ist ein aushangpflichtiges Gesetz (alternativ Intranet Veröffentlichung), dessen Inhalt bekannt sein muss und bei den schwangeren Mitarbeiterinnen umgesetzt werden muss.

---

erstellt von:

Sabine Ewerbeck, Marion Predikant

Betriebsärztlicher Dienst

Im Neuenheimer Feld 130.3, 69120 Heidelberg

Tel. 06221 - 56 8970

E-Mail: [Betriebsarzt@med.uni-heidelberg.de](mailto:Betriebsarzt@med.uni-heidelberg.de)

Homepage: [www.klinikum.uni-heidelberg.de/Betriebsarzt](http://www.klinikum.uni-heidelberg.de/Betriebsarzt)

(dort finden Sie auch weitere Informationen unter > 'Mutterschutz' )