

# Mutterschutz

## Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Ihre Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt grundsätzlich Gefährdungen für werdende und stillende Mütter. Die werdende oder stillende Mutter kann ihre gewohnte Arbeit so weit wie möglich fortführen.



## Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Beurteilen Sie an allen Arbeitsplätzen – unabhängig ob derzeit eine Mitarbeiterin schwanger ist – die Arbeitsbedingungen für werdende oder stillende Mütter hinsichtlich Art, Umfang und Dauer möglicher Gefährdungen. Sobald Ihnen eine Beschäftigte ihre Schwangerschaft mitteilt, prüfen Sie ob ihre Gefährdungsbeurteilung für die Schwangere passend ist. Beziehen Sie dabei die Schwangere mit ein. Falls notwendig treffen Sie individuelle Schutzmaßnahmen für die Schwangere. Nutzen Sie für die Dokumentation Ihrer Gefährdungsbeurteilung das Arbeitsblatt 3 bei den Arbeitshilfen Nr. 2 und für die individuelle Gefährdungsbeurteilung das Arbeitsblatt 4 „**Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung**“.



**Hinweis:** Bei vielen zuständigen Arbeitsschutzbehörden können Sie Formulare für die Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz herunterladen. Mithilfe der Tabelle auf der folgenden Seite können Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und ermitteln, welche Tätigkeiten die werdende Mutter weiter ausüben darf oder ob eventuell Veränderungen am Arbeitsplatz notwendig sind.

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.
- Melden Sie die Schwangerschaft an die für den Mutterschutz zuständige Behörde – dem Gewerbeaufsichtsamt oder dem Amt für Arbeitsschutz. Meldeformulare finden Sie im Internet.
- Bitte beachten Sie, dass die Bundesländer Mutterschutz-Regelungen unterschiedlich auslegen. Am besten, Sie informieren sich rechtzeitig bei den zuständigen Behörden und Ämtern über die regionalen Gegebenheiten.

**Info:** Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin können Sie ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn es auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung Gründe dafür gibt und kein anderweitiger Einsatz der Schwangeren möglich ist.

Die Krankenkasse, bei der die Schwangere versichert ist, übernimmt die Kosten, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbot von der Arbeit freigestellt werden muss.

Informationen erhalten Sie bei den Krankenkassen.

## Was ist zu beachten?

	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen nicht
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Woche zwischen 6.00 und 20.00 Uhr arbeiten.</li> <li>• täglich eine Arbeitszeit von maximal 8,5 Stunden leisten.</li> <li>• pro Doppelwoche maximal 90 Stunden eingesetzt werden.</li> <li>• zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten, nach Beantragung bei der zuständigen Behörde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwischen 20.00 und 6.00 Uhr arbeiten (Verbot der Nachtarbeit).</li> <li>• an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.</li> </ul> <p><b>Info:</b> Die zuständige Behörde kann beispielsweise für Ärztinnen Ausnahmen zulassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrarbeit leisten.</li> <li>• in Arbeitsbereichen arbeiten, in denen erhöhter Zeitdruck z.B. durch Personal-mangel herrscht.</li> </ul>
Infektionsgefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behandlungen unter Einhaltung der üblichen Hygiene- und Schutzmaßnahmen durchführen. Behandlungen, bei denen der Kontakt zu Körpersekreten und Wunden nicht ausgeschlossen werden kann, sind unter Benutzung von medizinischen Einmalhandschuhen möglich.</li> <li>• Kinder in Abhängigkeit vom Immun- und Impfstatus behandeln.</li> </ul> <p>Lassen Sie sich von Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt beraten, welche Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung werdende Mütter unter Einhaltung angemessener Schutzmaßnahmen ausüben dürfen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit stechenden (Spritzen) und schneidenden Instrumenten, die mit Blut kontaminiert sein können, Umgang haben.</li> <li>• mit Menschen in Kontakt kommen, die an Zytomegalie, Windpocken, Röteln, Ringelröteln, Toxoplasmose oder Toxoplasmose Zoster erkrankt sind, bis betriebsärztlich geklärt ist, ob und wie die Schwangere tätig sein kann.</li> </ul>
Gefahrstoffe/ Medikamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle Tätigkeiten in der Praxis wahrnehmen. Auch der Umgang mit Medikamenten, Desinfektionsmitteln und Haushaltsreinigern ist möglich, wenn die schwangere Mitarbeiterin den direkten Hautkontakt durch Persönliche Schutzausrüstung (zum Beispiel Schutzhandschuhe) vermeidet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit CMR-Stoffen (canzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch) Umgang haben. Dazu gehören beispielsweise Inhalationsanästhetika, aber auch Zytostatika oder Patientinnen und Patienten, die eine Chemotherapie durchlaufen.</li> </ul>

Fortsetzung ☺

Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen nicht	
<ul style="list-style-type: none"> <li>nur mit speziellen, monatlich auszuwertenden Dosimetern röntgen, maximale Strahlenbelastung 1 mSV für die Restzeit der Schwangerschaft.</li> </ul> <p>Die Schwangere muss über die ermittelten Dosen unterrichtet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mit offenen radioaktiven Substanzen arbeiten. Der Umgang ist verboten.</li> </ul>	<p><b>Röntgen/radioaktive Substanzen</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personen unter Einsatz von Hilfsmitteln innerhalb von bestimmten Gewichtsgrenzen bewegen.</li> </ul> <p><b>Info:</b> Auch bei Einsatz von Hilfsmitteln müssen regelmäßig Gewichtsgrenzen beim Heben und Tragen eingehalten werden: nicht mehr als 5 kg, gelegentlich (1–2 Mal/Std.) bis zu 10 kg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lasten mit einem Gewicht von mehr als 5 kg unter Einsatz von Hilfsmitteln bewegen. Gelegentlich (1–2 Mal/Std.) sind bis zu 10 kg zulässig.</li> <li>für Arbeiten eingeteilt werden,                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– die mit großen körperlichen Belastungen verbunden sind.</li> <li>– bei denen sie sich häufig strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen.</li> <li>– bei denen sie mehr als vier Stunden pro Tag stehen müssen (dies gilt nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats).</li> <li>– bei denen eine erhöhte Unfallgefahr besteht. Hierzu gehören insbesondere Tätigkeiten, bei denen sie ausrutschen, fallen oder abstürzen könnten.</li> </ul> </li> <li>für die Behandlung von erfahrungsgemäß unruhigen oder aggressiven Personen eingesetzt werden.</li> </ul>	<p><b>Körperliche Belastungen, Bewegen von Patientinnen und Patienten, Heben und Tragen</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hausbesuche mit dem Auto grundsätzlich wahrnehmen.</li> </ul>		<p><b>Fahrten mit dem Auto</b></p>

**Nach der Entbindung**

- sind Frauen acht Wochen freizustellen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder wenn bei dem Neugeborenen eine Behinderung festgestellt wurde auf Antrag bei dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bis zwölf Wochen. Bei Frühgeburten verlängert sich die Zeit um die Schutzfrist, die nicht in Anspruch genommen werden konnte.
- sind stillende Mitarbeiterinnen – wenn sie es wünschen – für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen. Der Gesetzgeber sieht dafür mindestens zweimal täglich eine halbe oder einmal täglich 1 Stunde vor. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von 8 Stunden, die nicht um 2 Stunden unterbrochen wurde, sieht der Gesetzgeber mindestens zweimal täglich 45 Minuten oder einmal täglich 90 Minuten vor. Die Stillzeit darf nicht auf die Pausen angerechnet, nicht nachgearbeitet und nicht vom Verdienst abgezogen werden.

© BGW/BGW 40-53-010/BUS-I-1-06/2018

## Zum Schutz von Mutter und Kind – Tipps für die Praxis

- Schwangere, die sich sehr fit fühlen, legen häufig Wert darauf, dass sie ohne Einschränkungen alle Tätigkeiten ausführen können. Bestehen Sie darauf, dass nach Ihren Regeln – und damit nach den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung – gearbeitet wird.
- Durch frühzeitige Impfangebote können bei Eintritt einer Schwangerschaft Beschäftigungsverbote vermieden werden. Besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko mit besonders schwerwiegenden Folgen für die Schwangere, zum Beispiel in kinderärztlichen oder in allgemeinmedizinischen Praxen mit hohem Kinderanteil, sollten Sie Ihren Mitarbeiterinnen frühzeitig Schutzimpfungen – möglichst schon im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge vor Aufnahme der Tätigkeit – anbieten, sofern keine oder eine unvollständige Immunität besteht.
- Lassen Sie sich von Ihrem Betriebsarzt oder Ihrer Betriebsärztin gegebenenfalls über Impfangebote und bei der Gefährdungsbeurteilung beraten.
- Thematisieren Sie das Thema Mutterschutz in Ihren regelmäßigen Unterweisungen. Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen darauf hin, Sie im Falle einer Schwangerschaft möglichst frühzeitig zu informieren, denn nur dann können Sie die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Mutter und Kind einleiten.
- Organisieren Sie die Arbeit für werdende oder stillende Mütter so, dass diese sich zwischendurch hinsetzen, ausruhen oder stillen können.
- Die Broschüre „Mutterschutz in der Pathologie“, die Sie auf [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de) finden, enthält einen Überblick zur Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit chemischen und biologischen Stoffen.
- In Konfliktfällen berät Sie die zuständige Behörde für Mutterschutz
- Weitere Informationen zum Schutz am Arbeitsplatz in der Schwangerschaft finden Sie unter [www.bgw-online.de/mutterschutz](http://www.bgw-online.de/mutterschutz)