



## Merkblatt

# Schwangerschaft in der Arztpraxis

– Stand 04.02.2017 –

Für werdende und stillende Mütter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Gesetzgeber zahlreiche Bestimmungen erlassen, um sie vor Gefahren, schädlichen Einwirkungen und Überforderung am Arbeitsplatz zu schützen. Dies betrifft insbesondere schwangere Medizinische Fachangestellte und angestellte, schwangere Ärztinnen. Die rechtlichen Grundlagen finden sich u.a. im Mutterschutzgesetz, der Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung), der Strahlenschutzverordnung und der Röntgenverordnung. Nach diesen Schutzvorschriften hat jede berufstätige Schwangere bzw. stillende Mutter ein Anrecht auf einen ihr Leben und ihre Gesundheit sowie das Leben und die Gesundheit ihres Kindes nicht gefährdenden Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber trägt hierfür die Verantwortung. Damit der Arbeitgeber alle Vorgaben einhalten kann, soll die werdende Mutter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen. Eine Pflicht hierfür besteht jedoch nicht.

Nach § 5 Abs. 1 MuSchG muss der Arbeitgeber dem Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz die Schwangerschaft der Beschäftigten unverzüglich mitteilen. Formblätter für diese Mitteilung sind auf der Internetseite des Ministeriums für Umwelt- und Verbraucherschutz unter <http://www.saarland.de/49109.htm> erhältlich.

Aufgrund der Schwangerschaft ergeben sich folgende Aspekte die sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin beachten müssen.

## Beschäftigungsverbote

Es bestehen verschiedenste Beschäftigungsverbote und -beschränkungen. Das Mutterschutzgesetz unterscheidet zwischen verschiedenen Arten der Beschäftigungsverbote, die sich vor allem im Hinblick auf die Zuständigkeit der Aussprache des Verbotes unterscheiden.

### 1. Das individuelle Beschäftigungsverbot nach ärztlichem Zeugnis

Ein individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG kann von einem behandelnden Arzt ausgesprochen werden, wenn durch die Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet ist. Maßgeblich ist, ob durch die Fortführung der Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind konkret gefährdet wird, und nicht, ob von dem Arbeitsplatz eine generelle abstrakte Gefährdung ausgeht. Voraussetzung für ein individuelles Beschäftigungsverbot ist demnach, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit dem Schwangerschaftsverlauf zusammenhängt. Gründe für ein individuelles Beschäftigungsverbot können z.B. normale Beschwerden der Schwangerschaft (Erbrechen bei bestimmten Gerüchen), das Vorliegen einer Risikoschwangerschaft oder die Neigung zu Fehlgeburten sein. Zuständig für die Beurteilung ob eine Gefährdung für Mutter oder Kind vorliegt ist der behandelnde Arzt der Schwangeren (i.d.R. der Gynäkologe). Es besteht die Möglichkeit ein totales oder partielles (nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten) Beschäftigungsverbot auszusprechen. Es ist ein ärztliches Zeugnis auszustellen, das sich auf die Rechtsgrundlage beziehen muss und Art, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbotes enthalten muss. Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend.

Vom individuellen Beschäftigungsverbot ist die Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden, welche entweder aus einer Erkrankung oder einem Unfall ohne Kausalzusammenhang zur Schwangerschaft entsteht oder sich aufgrund eines pathologischen Schwangerschaftsverlaufs entwickelt. Entscheidend ist, ob die vorliegenden Beschwerden einen Krankheitswert haben.

### 2. Das arbeitsplatzbezogene generelle Beschäftigungsverbot – Gefährdungsbeurteilung

Das arbeitsplatzbezogene generelle Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG zielt nicht auf den individuellen Gesundheitszustand der werdenden Mutter ab, sondern auf die Tätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft.

Jeder Arbeitgeber ist deshalb nach § 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber rechtzeitig eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahren, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren und die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage I der Mutterschutzrichtlinienverordnung gefährdet werden könnten und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung (§ 1 MuSchRiV). Dabei sind die unter Punkt 4. aufgelisteten Aspekte zu berücksichtigen. Ein Formblatt für die Gefährdungsbeurteilung und detaillierte Informationen zu möglichen Gefährdungsmerkmalen im Gesundheitsdienst finden sie auf der Internetseite des Ministeriums für Umwelt- und Verbraucherschutz unter <http://www.saarland.de/49109.htm>. Über das Ergebnis der Beurteilung sind die werdende bzw. stillende Mutter und ggf. der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten (§§ 1, 2 MuSchArbV).

Falls die Arbeitsplatzbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter durch die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes gefährdet sind, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen umgestalten (z.B. nur noch Einsatz im administrativen Bereich). Ist dies nicht möglich, ist die betroffene Arbeitnehmerin auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen. Bei Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit muss der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen (§§ 1 u. 3 MuSchRiV). Das generelle Beschäftigungsverbot wird somit im Gegensatz zum individuellen Beschäftigungsverbot nicht vom behandelnden Arzt der Schwangeren, sondern vom Arbeitgeber auf Grundlage seiner Gefährdungsbeurteilung selbst ausgesprochen.

#### 4. Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung besteht die Möglichkeit, dass der behandelnde Arzt ausnahmsweise ein vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot ausspricht, wenn aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen können und eine fachkundige Überprüfung des Arbeitsplatzes entgegen der dargestellten Vorgaben nicht stattgefunden hat (BAG, Urteil vom 11. November 1998 – 5 AZR 49/98). Einen Vordruck für ein Attest über ein vorläufiges Beschäftigungsverbot zur Vorlage beim Arbeitgeber finden sie auf der Internetseite des Ministeriums für Umwelt- und Verbraucherschutz unter <http://www.saarland.de/49109.htm>. Das Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz, als zuständige Aufsichtsbehörde, ist zu informieren.

#### 4. Weitere Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

- Generelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 MuSchG in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung, es sei denn, dass sich die Schwangere zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt
- Generelles Beschäftigungsverbot gemäß § 6 Abs. 1 MuSchG in den acht Wochen nach der Entbindung (zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten)
- Verbot der Nachtarbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr (§ 8 Abs. 1 MuSchG)
- Verbot der Mehrarbeit (§ 8 Abs. 1 und 2 MuSchG) Höchstgrenze der Arbeitszeit: 8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche für Minderjährige; 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche für Volljährige.
- Verbot der Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 8 MuSchG)
- Verbot von Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden sowie häufiges erhebliches Strecken, Beugen, dauerndes Hocken oder Bücken (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 und 3 MuSchG)
- Verbot des ständigen Stehens nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft, soweit die Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG)
- Verbot von Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 2 Nr. 8 MuSchG)
- Aufenthaltsverbot in Kontrollbereichen oder Verbot von Umgang mit offenen, radioaktiven Stoffen, z.B. in der Strahlentherapie und -diagnostik (§ 4 Abs. 1 MuSchG i.V.m. §§ 22, 31a Abs. 4, 35 Abs. 6, 36 RöV und §§ 37, 38, 41 Abs. 5, § 43 Abs.2, 55 Abs. 4, § 58 Abs. 2 StrlSchV)
- Aufenthaltsverbot in Bereichen mit schädlichen physikalischen Einwirkungen z.B. Magnetraum von Kernspintomographen (§ 4 Abs. 1 MuSchRiV)
- Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert oder biologische Grenzwert überschritten wird (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV) und wenn Hautresorption nicht ausgeschlossen werden kann. Beim sachgerechten Umgang mit

Gefahrstoffen ohne Hautresorption und unter Einhaltung der Grenzwerte ist eine Weiterbeschäftigung werdender oder stillender Mütter möglich. Beim Umgang mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen wird zwischen werdenden und stillenden Müttern unterschieden: Werdende Mütter dürfen diesen Stoffen überhaupt nicht ausgesetzt sein; für stillende Mütter gilt, dass der Arbeitsplatzgrenzwert oder der biologische Grenzwert nicht überschritten werden darf. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten Arbeitsplatzgrenzwerte und biologischen Grenzwerte sind zu berücksichtigen.

- Verbot der Beschäftigung mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn die Arbeitnehmerinnen den Krankheitserregern ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 2 MuSchArbV). Infektionskrankheiten oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen können sowohl für die Mutter als auch für das ungeborene Kind gefährlich sein. Die Risiken können durch Tragen geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen, wie z. B. Handschuhe, Mundschutz, Schutzbrille, Kittel minimiert werden. Nach der TRBA 250 (Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege) ist der Arbeitgeber verpflichtet, persönliche Schutzausrüstung in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen. Dabei ist zu beachten, dass die werdende oder stillende Mutter bei allen Tätigkeiten gefährdet ist, bei denen die Schutzwirkung der persönlichen Schutzausrüstung aufgehoben werden kann (z. B. Arbeiten mit schneidenden, stechenden, zerbrechlichen und rotierenden Werkzeugen und Geräten). Nur wenn ausnahmslos stichsichere Injektionssysteme verwendet werden, ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung damit möglich.
- Bestimmte Infektionskrankheiten wie z.B. Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Virushepatitis und Zytomegalie stellen ein besonderes Risiko für das ungeborene Kind dar. Eine ausreichende Immunität der werdenden Mutter schützt vor diesen Infektionen und kann z.B. für Hepatitis A und B, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken durch eine Impfung vor Eintritt der Schwangerschaft erreicht werden. Auf dieses erhöhte Infektionsrisiko ist vor allem beim beruflichen Umgang mit Kindern zu achten. So sind z.B. bei Beschäftigten in Kinderarztpraxen entsprechende Titer zu bestimmen und falls erforderlich Impfungen anzubieten. Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage <http://www.saarland.de/49109.htm> unter den Rubriken Informationsmaterial zur Infektionsgefährdung in bestimmten Berufen und Anlage zur Gefährdungsbeurteilung (Immunitätsbestimmung).

Somit sind folgende besondere Beschäftigungsbeschränkungen für Schwangere im Praxisalltag zu beachten:

- Kein direkter Kontakt mit potentiell infektiösem Material
- Kein Umgang mit stechenden, schneidenden oder bohrenden Instrumenten bei gleichzeitiger Möglichkeit des Kontaktes zu Körperflüssigkeiten. Daher dürfen Schwangere insbesondere:
  - keine Blutabnahme vornehmen
  - keine Spritzen verabreichen
  - keine Entsorgung und Reinigung kontaminierter schneidender, stechender oder bohrender Instrumente vornehmen
  - keine Punktionen, Wundversorgung, Operationen u. ä. durchführen oder dabei assistieren
  - keine Rasur von Patienten mit Rasierklingen durchführen
  - keinen Kontakt mit bekannt infektiösen Personen haben
  - keine Notfallmaßnahmen vornehmen, die eine konsequente Anwendung der einschlägigen Schutzvorschriften nicht gewährleistet

### **Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten**

Wird ein (individuelles oder generelles) Beschäftigungsverbot ausgesprochen, hat die werdende Mutter Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgeltes (=Mutterschutzlohn) nach § 11 Abs.1 S.1 MuSchG. Bei der Krankenkasse der Schwangeren kann der Arbeitgeber im Rahmen des U2-Verfahrens einen Antrag auf Rückerstattung des beim Beschäftigungsverbot gezahlten Arbeitsentgeltes stellen (§ 1 Abs. 2 AAG). Im Falle der Arbeitsunfähigkeit hat die Schwangere hingegen Anrecht auf Lohnfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz durch den Arbeitgeber und nach sechs Wochen Anspruch auf Krankengeld nach dem SGB V.

### **Kündigungsverbot**

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht grundsätzlich ein Kündigungsverbot (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Das Kündigungsverbot tritt in Kraft, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb

von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Liegen allerdings betriebs- oder verhaltensbedingte Kündigungsgründe vor, die nichts mit der Schwangerschaft zu tun haben, kann die zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären (§ 9 Abs. 3 MuSchG). Für die Genehmigung ist derzeit das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (Don-Bosco-Str. 1, 66119 Saarbrücken) zuständig. Die Genehmigung ist vor Ausspruch der Kündigung einzuholen. Die Kündigung darf nur schriftlich erfolgen und muss den zulässigen und genehmigten Kündigungsgrund beinhalten.

Wird im Anschluss an die Mutterschutzfrist Elternzeit in Anspruch genommen, so besteht weiterhin ein Kündigungsschutz gemäß § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

## **Elternzeit**

Angestellte haben das Recht Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden (§ 15 Abs. 3 BEEG), ist jedoch auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 2 BEEG). Wird Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beansprucht, muss der Antrag spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden. Wird Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beansprucht, muss die Antragsstellung spätestens 13 Wochen vor gewünschtem Beginn der Elternzeit erfolgen (§ 16 BEEG). Es handelt sich dabei um eine sogenannte einseitige Willenserklärung, das heißt der Arbeitgeber muss nicht zustimmen.

Während der Elternzeit hat die Arbeitnehmerin unter den Voraussetzungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) Anspruch auf Elterngeld. Diese Ausgaben trägt nach § 12 Abs. 2 BEEG der Bund, nicht der Arbeitgeber.

Weitergehende Informationen zu Elternzeit und Elterngeld finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

## **Urlaubsanspruch**

Bei der Berechnung des Jahresurlaubs zählen Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten mit (§ 17 S. 1 MuSchG). Hat die Schwangere ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote (auch Mutterschutz nach § 3 Abs. 2 MuSchG) nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 S. 2 MuSchG). Der Arbeitnehmerin darf durch die Schwangerschaft kein Nachteil entstehen, sodass sie den Urlaubsanspruch auch auf das nächste Jahr übertragen kann. Ob der Resturlaub jedoch direkt im Anschluss an den Mutterschutz genommen werden muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Hierzu sollte eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber getroffen werden.

Während der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Jahresurlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG). Hat die Arbeitnehmerin den ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 17 Abs. 1 BEEG).

Aufsichtsbehörde für den Mutterschutz und Kündigungsschutz ist das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz Don-Bosco-Str. 1, 66119 Saarbrücken. Bei weiteren Fragen erhalten Sie dort detaillierte Informationen.