

„Schwangere und stillende Mütter im Arbeitsprozess halten“



Dr. Thomas Dittus

Stadtsteinach

Zu diesem Thema gab es in der jüngeren Vergangenheit zwei Artikel in der Fachpresse zu lesen: Im Deutschen Tierärzteblatt 1/16 ein Artikel von Dr. Anne-Maren Marxen, Tierärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit und als Reaktion darauf einen Beitrag im „Roten Hef“ von Dr. Hans Friedrich Willimzik, Arzt für Arbeitsmedizin und Sportmedizin und Prakt. Tierarzt.

In beiden Artikeln werden Rechtsvorschriften dargelegt, zum Teil aber völlig unterschiedlich interpretiert. Unstrittig sind folgende Punkte:

- Hat der Arbeitgeber die Mitteilung erhalten, dass die Mitarbeitern (Tierärztin oder TFA) schwanger ist, hat er dies unverzüglich der zuständigen Behörde (Gewerbeaufsichtsamt, Ämter für Arbeitssicherheit, Bezirksregierungen, je nach Bundesland unterschiedlich) zu melden.
- Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchführen.
- Gefährdungen der werdenden Mutter müssen abgewendet werden.
- Gefährdungen durch Gefahrenstoffe, Biostoffe und Röntgenstrahlung müssen ausgeschlossen werden.

- Tätigkeitsbeschränkung und Tätigkeitsverbote sind verbindlich mit der Mitarbeiterin zu vereinbaren.

- Beschäftigt ein Arbeitgeber eine schwangere Mitarbeiterin in seiner Praxis/Klinik, kommt es juristisch zu einer sog. **Beweislastumkehr**, d. h. der Arbeitgeber muss im Falle einer Schwangerschaftskomplikation nachweisen, dass diese Komplikation nicht vom Arbeitsprozess herrührt.

Welche Konsequenzen ergeben sich nun für die Praxis? Es muss abgewogen werden, ob ein völliges Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden muss oder ob der Arbeitsplatz und die Arbeitszeit derart umgestaltet werden können, dass eine Weiterbeschäftigung der Schwangeren möglich ist. Natürlich macht die Weiterbeschäftigung der schwangeren Mitarbeiterin Probleme: Dienstpläne müssen geändert werden, Nacht- und Sonntagsdienste müssen von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigt werden, ebenso bestimmte Tätigkeiten, die die Schwangere nicht machen darf oder kann. Die Kosten den Arbeitgeber Zeit und Geld, was er aber u. U. gerne in Kauf nimmt, weil ja die Einarbeitung einer Schwangerschaftsvertretung, so sie denn auf die Schnelle überhaupt zu finden ist, mit Mühen und Kosten verbunden ist.

Wie muss der Arbeitsplatz umgestaltet werden?

- Das Hochheben von über fünf kg schweren Tieren und Gegenständen unterbleibt (*machbar, Kollegen oder Besitzer übernehmen*).

- Zugang zum Röntgenkontrollbereich unterbleibt (*machbar, Kollegen*)

- Kein Zugang zum OP beim Einsatz von Narkosegasen (*machbar, Kollegen*)

- Umgang mit Chemotherapie ist untersagt (*machbar, Kollegen*)

- Strittig zwischen den beiden vorgenannten Autoren ist die Anwendung von Handschuhen nach DIN EN 455. Während Frau Dr. Marxen die Anwendung solcher Handschuhe beim Umgang mit Kot, Urin und Würdsekret für ausreichend hält, bieten sie nach Ansicht von Dr. Willimzik keinen 100%igen Schutz

- Gefahr von Bissverletzungen ist nach Aussage von Dr. Willimzik auch bei bekannten, nicht aggressiven Tieren nicht auszuschließen.

Was bleibt: Ein gewisses Restrisiko kann natürlich nie ausgeschlossen werden. In anderen Ländern, z. B. in den USA, gibt es für schwangere Tierärztinnen kein Beschäftigungsverbot wie bei uns. Die Kolleginnen dort arbeiten, wenn sie gesund sind, bis zum gesetzlichen Mutterschutz weiter. Es sind in den USA keine Fälle bekannt, in denen eine schwangere Tierärztin oder ihr ungeborenes Kind einen Schaden durch die tierärztliche Tätigkeit erlitten hätte.

Wir haben unsere schwangere Tierärztin, zum ersten Mal in unserer Klinik, weiterarbeiten lassen. Die verbindlichen Auflagen, die wir gemacht haben, sind unten abgedruckt, ebenso das Formblatt des für Nordbayern zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes Coburg. Es ging der Kollegin die ganze Zeit gut. Mittlerweile nimmt sie noch ihren Resturlaub und geht dann, sechs Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin, in Mutterschutz. Es war eine „Win-Win-Situation“, wir haben den gesunden Menschenverstand walten lassen. Wir Deutschen sind schon viel zu sehr zu einem Volk der „Restrisikobefürchter“ geworden.

Stadtsteinach, 22. Februar 2015

Sehr geehrte Frau xxx,

sie haben uns heute mitgeteilt, dass Sie schwanger sind. Trotz Ihrer Schwangerschaft möchten Sie gerne in unserer Klinik weiterarbeiten, solange Ihr Gesundheitszustand das zulässt, längstenfalls bis zum Eintreten des gesetzlichen Mutterschutzes sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin.

Von einem totalen Beschäftigungsverbot sehen wir ab, schreiben Ihnen aber Einschränkungen in der Berufsausübung wie folgt verbindlich vor:

- Es gilt das Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG)
- Die Anwesenheit im Strahlenschutzbereich (Röntgenraum) bei der Anwendung von Röntgenstrahlung ist verboten
- Behandlung von aggressiven Patienten, insbesondere Katzen ist, ist verboten
- OP-Assistenz ist nur bei Injektionsnarkosen, nicht jedoch bei Inhalationsnarkosen gestattet
- Hunde und Katzen über einem Gewicht von fünf kg dürfen nicht gehoben werden
- Futtersäcke über 5 kg dürfen nicht getragen werden
- Sollte sich bei der Behandlung das Risiko ergeben können, mit Kot, Urin oder Blut in Berührung zu kommen, sind Handschuhe nach DIN EN 544 zu tragen. Diese werden vom Arbeitgeber gestellt
- Die Reinigung von Hunde- und Katzenboxen ist Ihnen untersagt
- Blutentnahme und das Legen von Venenkathetern bei Katzen ist untersagt
- Blutentnahme und das Legen von Venenkathetern bei Hunden sind nur nach Anlegen eines Beißschutzes und bei zuverlässiger Fixierung der Tiere durch eine TFA erlaubt
- Injektionen bei Hunden und Katzen sind nur bei ausreichender Fixierung der Tiere durch eine TFA gestattet
- Auf die allgemein gültigen Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere beim Umgang mit Medikamenten, spitzen und scharfen Gegenständen wie Spritzen und Skalpellen, wird besonders hingewiesen
- Grundsätzlich müssen und dürfen Sie nur Tätigkeiten ausüben, die Sie für sich und Ihr Kind für zuträglich halten
- Eventuelle Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind durch Ihre Tätigkeit in unserer Klinik sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen

Dr. Thomas Dittus

Dr. Ingo Schmoltd

Gewerbeaufsichtsamt

Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 19 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Hinweis

Zur Beantwortung der Fragen ab Nr. 3 sind Sie aufgrund § 19 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, wenn Sie hierzu besondere Aufforderungen erhalten haben. Im Rahmen der Mitteilung nach § 5 Abs. 1 MuSchG ist die Beantwortung der Fragen ab Nr. 3 freiwillig. Die Beantwortung erspart zusätzliche Rückfragen.

1. Arbeitgeber

Name	
Strasse, Haus-Nummer	Postleitzahl Ort
Telefon	Fax E-Mail

Ansprechpartner im Betrieb

Name	Vorname	Funktion
Telefon	E-Mail	

2. Angaben zur werdenden Mutter aufgrund § 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

Name	Vorname	Geburtsdatum
voraussichtlicher Entbindungstermin		
Beschäftigungsort (Zweigstelle, Filiale, Abteilung, Heimarbeit)		

3. Angaben zum bisherigen Arbeitsplatz aufgrund § 19 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

Vor Bekanntwerden der Schwangerschaft beschäftigt als Beruf, Tätigkeit

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet befristet bis Datum

Arbeitszeiten

Stunden

wöchentliche Arbeitszeit

Stunden

maximale tägliche Arbeitszeit

Arbeitszeit vor 06.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr

Sonn- und Feiertagsarbeit

Ja Nein

Ja Nein

Angaben zur bisherigen beruflichen Tätigkeit

- a) Musste die Beschäftigte regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern?
- b) War die Beschäftigte schädlichen Einwirkungen extremer Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt?
- c) War die Beschäftigte Lärm (Tages-Lärmexpositionspegel - LEX, 8h) über 80 dB(A) oder impulshaltigen Geräuschen (innerhalb von 0,5 s ein Anstieg um mind. 40 dB(A)) ausgesetzt?
- d) War die Beschäftigte gesundheitsgefährdender Strahlung ausgesetzt (z.B. Röntgenstrahlen)?
- e) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch Gefahrstoffe gefährdet werden?
- f) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 - 4, z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten, gefährdet werden?
- g) War die Beschäftigte mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich häufig erhebliche Strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten muss?
- h) War die Beschäftigte erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr, auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder Kontakt mit aggressiven/agiliten Personen ausgesetzt?

Zusätzliche Angaben bei Beschäftigung im Gesundheitswesen

- i) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Zytostatika? Ja Nein
- j) Hatte die Beschäftigte Umgang mit infizierten Personen bzw. mit potentiell infektiösem Material, z. B. Blut, Körpersekreten, Untersuchungsgut, Wäsche, Verbandsmaterial? Ja Nein
- k) Assistierte die Beschäftigte bei invasiven Tätigkeiten oder führte sie diese selbst aus? Ja Nein

Zusätzliche Angaben beim beruflichen Umgang mit Kindern

- l) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Kindern?
 jünger als 3 Jahre 3 - 6 Jahre 6 - 10 Jahre älter als 10 Jahre
- m) Überprüfung der Immunität ist erfolgt Ja Nein

Optionale weitere Erläuterungen zur bisherigen Tätigkeit

Erläuterungen

4. Liegt eine betriebsärztliche Stellungnahme vor?

Ja Nein

5. Gefährdungsbeurteilung

Hinweis

Der Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz die Pflicht, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigte mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (Gefährdungsbeurteilung). Die Angaben ab Nr. 3 dienen lediglich zur Information der Behörde und stellen u. U. keine vollständige Gefährdungsbeurteilung dar.

Wurde der Arbeitsplatz der werdenden Mutter hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Einwirkung von chemischen Giftstoffen, biologischen Arbeitsstoffen und physikalischen Schadfaktoren beurteilt?

Ja Nein

Wurde die werdende Mutter über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterrichtet?

Ja Nein

Aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung erfolgte

- keine Änderung der Arbeitsbedingungen
- eine Änderung der Arbeitsbedingungen (konkrete Angaben 6.)
- keine Änderung der Arbeitszeit
- eine Änderung der Arbeitszeit (konkrete Angaben 6.)
- eine Umsetzung (konkrete Angaben 6.)
- eine teilweise Freistellung von der Arbeit (konkrete Angaben 6.)
- eine völlige Freistellung von der Arbeit (Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG)

6. Konkrete Angaben zum jetzigen Arbeitsplatz bzw. zur jetzigen Arbeitszeit

Angaben

Damit wurden die oben bejahten Gefährdungen ausgeschlossen

Ist eine geeignete Liegemöglichkeit vorhanden?

Ja Nein

Ja Nein

7. Wurde ein individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 MuSchG

von einem Arzt ausgesprochen?

Ja Nein

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers