

Biostoffe im Neuen Mutterschutzgesetz

Was ist zu beachten?

Ursula Höfer
24. April 2018

Langjährige Forderung der Länder:

Das Mutterschutzgesetz muss an die aktuelle Nomenklatur des Gefahrstoffrechts angepasst werden. Frauen, die Fehlgeburten erlitten oder behinderte Kinder geboren haben, sollten besser geschützt werden. Ungerechtfertigte Beschäftigungsverbote sollten vermieden werden. ...

Forderung von Verbänden:

Moderne Mutterschutzregelungen! Z.B. Schluss mit pauschalen Beschäftigungsverboten für Ärztinnen....

Koalitionsvertrag der Bundesregierung 2013, S. 102

„Eine Reform des Mutterschutzgesetzes wird erarbeitet. Unser Ziel heißt umfassender Schutz, mehr Transparenz und weniger Bürokratie. Dazu bedarf es einer Anpassung der mutterschutzrechtlichen Regelungen an den neuesten Stand der Erkenntnisse über Gefährdungen für Schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz.“

Inkrafttreten

30. Mai 2017

Kündigungsschutz bei Fehlgeburten,
Schutzfrist nach der Geburt:
Verlängerung auf 12 Wochen für
Frauen die ein behindertes Kind
geboren haben (auf Antrag)

01. Januar 2018

Das neue Mutterschutzgesetz

01. Januar 2019

Bußgeldvorschrift (Verstoß gegen §
10) zur Beurteilung der Gefährdung
tritt in Kraft

Was hat sich nicht geändert:

Kündigungsschutz für Frauen im Mutterschutz
(§ 17) mit zwei (kleinen) Neuerungen:

- Kündigungsschutz bei Fehlgeburten
- Verbot für Vorbereitungshandlungen im Gesetz aufgenommen

Möglichkeit, ein ärztliches Beschäftigungsverbot
auszusprechen (§ 16)

Leistungsrecht – Mutterschutzlohn (§ 18) und
Mutterschaftsgeld (§ 19)

Regelung zum Erholungsurlaub (§ 24)

Was hat sich geändert:

Struktur des Mutterschutzrechts
Erweiterung des Anwendungsbereichs
Anpassung der Begrifflichkeiten an aktuelle
Nomenklatur
Regelung zur Arbeitszeit
Anbindung der Gefährdungsbeurteilung an das
Arbeitsschutzgesetz
Neuer Begriff der unverantwortbaren Gefährdung
Ausschuss für Mutterschutz

....

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Abschnitt 1: A l l g e m e i n e V o r s c h r i f t e n

Abschnitt 2: G e s u n d h e i t s s c h u t z

Unterabschnitt 1 - Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 2 - Betrieblicher Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 3 - Ärztlicher Gesundheitsschutz

Abschnitt 3: K ü n d i g u n g s s c h u t z

Abschnitt 4: L e i s t u n g e n

Abschnitt 5: D u r c h f ü h r u n g d e s G e s e t z e s

Abschnitt 6: B u ß g e l d- und S t r a f v o r s c h r i f t e n

Abschnitt 7: S c h l u s s v o r s c h r i f t e n

Für wen gilt das neue MuSchG?

- ▶ Arbeitnehmerinnen (befristet und unbefristet, VZ und TZ, Mini-Job,...)
- ▶ zur Berufsbildung Beschäftigte
- ▶ Frauen in Heimarbeit oder ihnen Gleichgestellte
- ▶ **Arbeitnehmerähnliche Personen**
- ▶ Frauen in religiösen Gemeinschaften
- ▶ **Praktikantinnen**, sowie Frauen im Rahmen des FSJ und des Bundesfreiwilligendienstes
- ▶ **Schülerinnen und Studentinnen**, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt
- ▶ ...

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen

§ 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

Pflichten des Arbeitgebers (§ 9 Absatz 1)

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen zu beurteilen und zu ermitteln:

- ob Schutzmaßnahmen erforderlich sind,
- ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder
- ob eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

§ 9 Absatz 2

Erster Schritt:

Im Rahmen der Beurteilung nach § 5 ArbSchG Beurteilung der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsfaktoren für Schwangere und Stillende oder ihr Kind; für jeden Arbeitsplatz!

Zweiter Schritt:

Sobald eine Schwangerschaft (oder Stillen) gemeldet wurde, muss die Gefährdungsbeurteilung konkretisiert und die für den Einzelfall – für die Schwangere - erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt werden.

Konkretisierung der erforderlichen Maßnahmen:

Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13)

- Vorrangig ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, wenn dies nicht möglich ist, dann
- muss eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz geprüft werden, wenn dies nicht möglich, dann
- erfolgt ein **Tätigkeitsverbot, aber nur, wenn eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann.**

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine **unverantwortbare Gefährdung** ausgeschlossen wird.



Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist (Legaldefinition aus § 9 Absatz 2).



Systematik des Katalogs nach § 11 für Einflussfaktoren, die für schwangere Frauen eine unverantwortbare Gefährdung darstellen:

Absatz 1: Gefahrstoffe

Absatz 2: Biostoffe

Absatz 3: physikalische Einwirkungen

Absatz 4: belastende Arbeitsumgebung

Absatz 5: körperliche Belastung und mechanische Einwirkung

Absatz 6: Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo

Für stillende Frauen enthält § 12 einen entsprechenden Katalog für unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Regelungen zu speziell genannten Biostoffen

§ 11 Absatz 2 Satz 2

Eine unverantwortbare Gefährdung (im Sinne von Satz 1) liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen der Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder Toxoplasma.

Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit den genannten Biostoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Beispiel Röteln

Biostoff der Risikogruppe 2, aber ausdrücklich in § 11 Absatz 2 als unverantwortbare Gefährdung genannt – lex specialis.

Auswirkungen auf Mutter und Kind:

- Eine Röteln-Erstinfektion im ersten bis vierten Schwangerschaftsmonat kann zur Fehlgeburt, zu einer späteren Frühgeburt oder anderen Schädigungen führen.

Frau mit ausreichendem Immunschutz darf grundsätzlich beschäftigt werden.

Beispiel Röteln

Biostoff der Risikogruppe 2, aber ausdrücklich in § 11 Absatz 2 als unverantwortbare Gefährdung genannt – lex specialis.

Auswirkungen auf Mutter und Kind:

- Eine Röteln-Erstinfektion im ersten bis vierten Schwangerschaftsmonat kann zur Fehlgeburt, zu einer späteren Frühgeburt oder anderen Schädigungen führen.

ABER: Infektionen nach der 20. Schwangerschaftswoche kein Risiko

Frau ohne ausreichenden Immunschutz:

Zu betrachten ist, wann liegt eine unverantwortbare Gefährdung vor:

- Bis einschließlich 20. Schwangerschaftswoche Beschäftigungsverbot
- Ab der 21. SSW Beschäftigung möglich; bei Auftreten eines Erkrankungsfalles bei den betreuten Kindern ist ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen

Für alle anderen Biostoffe gilt:

Der Arbeitgeber 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 ... in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit den genannten Biostoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Beispiel Masern

Biostoff der Risikogruppe 2

Auswirkungen auf Mutter und Kind:

- signifikante Ursache für Tod- und Frühgeburten
- Für die Mutter erhöhtes Risiko, an einer Lungenentzündung zu erkranken bzw. zu versterben

Frauen mit ausreichendem Immunschutz dürfen grundsätzlich beschäftigt werden.

Beispiel Masern

Biostoff der Risikogruppe 2

Auswirkungen auf Mutter und Kind:

- signifikante Ursache für Tod- und Frühgeburten
- Für die Mutter erhöhtes Risiko, an einer Lungenentzündung zu erkranken bzw. zu versterben

Frauen ohne ausreichenden Immunschutz:

Werdende Mütter ohne ausreichenden Immun- bzw. Impfschutz gegen Masern dürfen während der gesamten Schwangerschaft nicht beschäftigt werden. Bei Tätigkeiten mit engem Körperkontakt ist auch jenseits des Vorschulalters ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Zudem ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Beispiel Mumps

Biostoff der Risikogruppe 2

Auswirkungen auf Mutter und Kind:

- Fetale Missbildungen und Frühgeburten sind nicht bekannt.
- Erkrankung der Mutter an Mumps

Frauen mit ausreichendem Immunschutz dürfen grundsätzlich beschäftigt werden.

Beispiel Mumps

Biostoff der Risikogruppe 2

Auswirkungen auf Mutter und Kind:

- Fetale Missbildungen und Frühgeburten sind nicht bekannt.
- Erkrankung der Mutter an Mumps

Frauen ohne ausreichendem Immunschutz:

Ein generelles Beschäftigungsverbot von Frauen ohne ausreichenden Immun- oder Impfschutz gegen Mumps bei der Betreuung von Kindern im Vorschulalter ist aufgrund der fehlenden Gefährdungen von Mutter und Kind bei Erkrankung nicht erforderlich.

Bei Auftreten eines Erkrankungsfalls bei den betreuten Kindern ist ein befristetes Beschäftigungsverbot für Schwangere ohne ausreichenden Immun- oder Impfschutz gegen Mumps auszusprechen. Dieses gilt bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.

§ 12 Absatz 2

Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 ... in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit den genannten Biostoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Spezielle Regelungen bei Biostoffen der Risikogruppe 4

Eine unverantwortbare Gefährdung (im Sinne von Satz 1) liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen der Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, in Kontakt kommt oder kommen kann.

Also: Keine Tätigkeiten mit Biostoffen der Risikogruppe 4

((Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit den genannten Biostoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.))

Bündelung verschiedener Ausnahme- und Genehmigungsmöglichkeiten in § 29

Neu: Allgemeine Anordnungsgrundlage

Die Behörde kann alle erforderlichen Maßnahmen anordnen, die zur Erfüllung der Pflichten erforderlich sind (§ 29 Absatz 3 Satz 1).

Beratungsauftrag zu allen Arbeitsschutzthemen – nicht zum Leistungsrecht (§ 29 Absatz 4)!

Bisher: keine allgemeingültigen Regelungen unterhalb der gesetzlichen Ebene, viele unterschiedliche, relativ unverbindliche Informations-, Handlungsanleitungen

Neu: Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz
Schaffung eines untergesetzlichen Regelwerks: „Technische Regeln für Mutterschutz?!“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz/121860>

Broschüre des Bundesfamilienministeriums ist seit 02/2018!

06.02.2018 | Broschüre

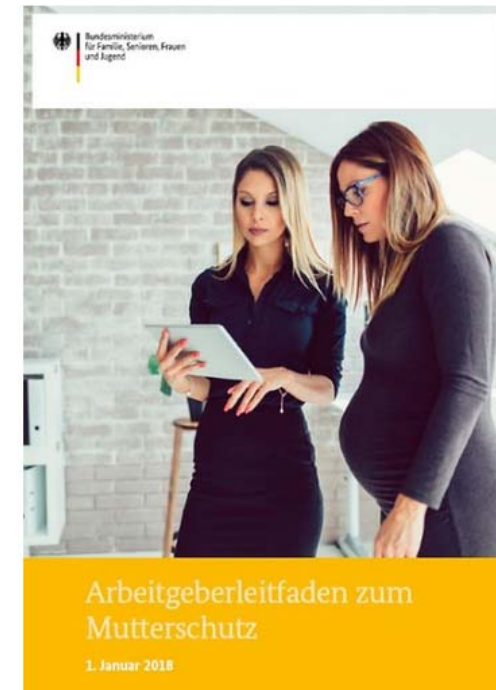
Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz

🔗 Seite teilen 🖨 Seite drucken



Nur online verfügbar: Herunterladen
(PDF: 2,1 MB)

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten. Die neue Broschüre „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“ informiert gezielt Sie als Arbeitgeber. Es werden ausführlich die Regelungen des Mutterschutzgesetzes zum betrieblichen sowie arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz, zum Kündigungsschutz und zum Leistungsrecht während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit erläutert. Neben dem Gesetzestext des neuen Mutterschutzgesetzes finden Sie im Anhang auch eine Checkliste, in welcher Ihre Arbeitgeberpflichten übersichtlich aufgelistet sind. Die Broschüre berücksichtigt alle Änderungen im Bereich des Mutterschutzes, die mit dem neuen Mutterschutzgesetz 2018 in Kraft getreten sind.



Broschüre des Bundesfamilienministeriums ist am 07.12.2017 erschienen!

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

„Leitfaden zum Mutterschutz“

Servicetelefon:
030/2017 9130
Mo – Fr 9-18 Uhr



Vielen Dank
für ihre
Aufmerksamkeit!