



Foto: privat

Die Neuregelung des Mutterschutzgesetzes – aus der Perspektive des DÄB

DR. MED. ASTRID BÜHREN

Schwangerschaft, Mutterschutz und, Stillen sind explizit frauenspezifische Themen. Die meisten Ärztinnen erleben diese Lebensphasen im wahrsten Sinne des Wortes sowohl „am eigenen Leib“ als auch als verantwortliche Behandlerinnen ihrer Patientinnen.

Der gesetzliche Mutterschutz ist eine zwingend erhaltenswerte soziale Errungenschaft. Allerdings wird er in keinem anderen Land so restriktiv gehandhabt wie in Deutschland und hat sich in der Umsetzung für schwangere Ärztinnen oftmals sogar als physisch und psychisch belastend und als Karrierebremse erwiesen.

Aus meiner Perspektive waren es deshalb Ärztinnen, die sich gegen das seit 1993 in der Umsetzung noch verschärfte Gesetz, (abgeleitet aus einem Urteil des BVerwG, Urteil vom 27. Mai 1993, www.juris.de: 5C 42/89) wehrten, politische und juristische Befassung anmahnten und diverse konstruktive Umsetzungsmodelle erprobten – und zwar insbesondere Ärztinnen aus dem DÄB. Das erste Symposium zu diesem Thema boten wir 1999 an, ausgerichtet von Dr. med. Friederike Perl und Dr. med. Margareta Schlipf in Stuttgart.

Als damalige DÄB-Präsidentin wurde ich unter anderem regelmäßig im zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vorstellig, initiierte 2004 eine Entschließung des Deutschen Ärztetages und gab die Anregung zu einer Arbeitsgruppe im Bundesgesundheitsministerium (BMG). Beim 2010 dort etablierten Runden Tisch wurden die Themen familienfreundlichere Weiterbildung und Mutterschutz deutlich vorangebracht. 2016 konnte sich der DÄB konstruktiv in die Anhörung zum Gesetzentwurf einbringen.

Was ist neu nach der Reform?

Am 1. Januar 2018 tritt das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ (MuSchG) in Kraft. Ursprünglich 1952 verabschiedet, nutzte das Gesetz bisher vorrangig den Arbeitgebern.

Als Ziel ist in § 1 Abs.1 aufgeführt: „Dieses Gesetz dient dem Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermög-

licht der Frau, ihre Beschäftigung ... in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen ... entgegen.“

Dabei wurde der geschützte Personenkreis zu dem bisher nur „Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen“ und „weibliche in Heimarbeit Beschäftigte“ zählen, unter anderem auf Frauen in betrieblicher Berufsbildung, Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen – also auch Medizinstudentinnen im Praktischen Jahr – ausgeweitet.

Veränderte Arbeitszeiten auch für schwangere Ärztinnen

Die Möglichkeiten, eine Schwangere statt bisher bis 20.00 nun auch bis 22.00 Uhr (§ 5) und an Sonn- und Feiertagen (§ 6) zu beschäftigen, werden im Rahmen eines behördlichen Genehmigungsverfahrens nach § 28 erweitert. Voraussetzung dafür ist unter anderem das ausdrückliche Einverständnis der Frau und der Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung durch Alleinarbeit. Die Nachtarbeit von 22.00 bis 6.00 Uhr bleibt definitiv verboten.

Der neu eingeführte Begriff „Alleinarbeit“ in § 2 bedeutet, dass der Arbeitgeber eine Schwangere nicht an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigen darf, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Sonderregelungen sehen einerseits nach § 5 vor, dass eine Ausbildungsstelle eine schwangere Schülerin oder Medizinstudentin nur bis 20.00 Uhr tätig werden lassen darf (mit Ausnahme von Ausbildungsveranstaltungen), andererseits darf sie aber bereits während der sonst obligaten Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden, wenn sie es ausdrücklich verlangt (§ 3).

Für die tägliche Freistellung der Frau „für die zum Stillen erforderliche Zeit“, das heißt mindestens zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde, hat der Gesetzgeber in § 7 den Zeitraum „während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung“ neu festgelegt.

Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung während einer Schutzfrist nicht beschäftigen. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich nun nicht mehr nur bei Frühgeburten und bei Mehrlingen von acht auf zwölf Wochen, sondern auch bei einem Kind mit schwerer Behinderung (§ 3).

Bei der Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird der Arbeitgeber ausdrücklicher durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mutter (MuSchArbV) ins Mutterschutzgesetz in die Pflicht genommen – jetzt mit präzisen Vorgaben. Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Frau und ihres Kindes zu treffen. Nach § 9 MuSchG ist nun explizit auch die psychische Gesundheit zu schützen. Der Arbeitgeber muss die Beurteilung der Arbeitsbedingungen mit entsprechenden Unterlagen dokumentieren und die Schwangere über die Gefährdungsbeurteilung und erforderliche Schutzmaßnahmen informieren (§ 14).

Neu eingefügt wurde zudem der noch unbestimmte arbeitsschutzrechtliche Schlüsselbegriff der „unverantwortbaren Gefährdungen“ (§§ 9 und 11): nach der eine unverantwortbare Gefährdung, insbesondere dann vorliegt, „wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie speziellen Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann“ (detailliert in §§ 11, 12).

Bisher gibt es übrigens keine veröffentlichte Rechtsprechung zur Arbeitgeberhaftung wegen Verstoßes gegen die Schutzpflichten des Mutterschutzgesetzes.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen und Mitspracherecht der Schwangeren

Werden unverantwortbare Gefährdungen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen festgestellt, so besteht die Aufgabe des Arbeitgebers nach § 13 darin, den Arbeitsplatz bis an die Grenze des Zumutbaren umzugestalten. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen, geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, sofern er der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.

Erst wenn der Arbeitgeber die unverantwortbare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann, darf er die Schwangere oder Stillende im Sinne eines betrieblichen Beschäftigungsverbots nicht weiter beschäftigen. Den schwangeren und stillenden Frauen wird in § 10 künftig nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft und der Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen ein größeres Mitspracherecht eingeräumt. Dort heißt es: „Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten“.

Zu seiner Beratung beruft das BMFSFJ in § 30 erstmals einen Ausschuss für Mutterschutz (§ 30) ein. Zu seinen Hauptaufgaben gehört es, erstens Art, Ausmaß und Dauer der vom Gesetzgeber eingeführten möglichen unverantwortbaren Gefährdungen nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln, genauer zu definieren, zu begründen und bundeseinheitlich verbindliche Standards und konkrete Auslegungs- und Umsetzungshilfen zu erarbeiten. Darüber hinaus soll der Ausschuss sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln aufstellen. Die anschlie-

ßend von den zuständigen Ministerien im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse haben Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Fazit: Ärztinnen sollen künftig in der Schwangerschaft weniger ausgebremst werden.


Mit der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes sind wesentliche Forderungen von Ärztinnen aufgegriffen worden. Es gilt nun, im konstruktiven Zusammenspiel von Ausschuss für Mutterschutz, Gewerbeaufsicht, Betriebs- und Arbeitsmedizin, Arbeitgebern und primär betroffenen schwangeren und stillenden Frauen, individuelle und berufsgruppenspezifische Lösungen zu finden. Expertinnen des DÄB gehören in den Ausschuss beziehungsweise auch in die Unterausschüsse. Die Bundesregierung hat dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht vorzulegen, in den Erfahrungen von der Basis einfließen können.

Den Wortlaut zur Reform des Mutterschutzrechts vom 23.05.2017 können Sie im Bundesgesetzblatt (<https://www.bgbl.de>) unter Nr. 30 vom 29.05.2017 nachlesen. ◀


Literatur bei der Verfasserin.

Dr. med. Astrid Bühren ist Ehrenpräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes

E-Mail: abuehren@t-online.de



Deutscher
Ärztinnenbund
Informieren. Vernetzen. Gestalten.



Tipps und Hinweise für die Praxis
Was kann eine Ärztin mit Kinderwunsch tun, wie können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber handeln?

Service: Unter aerztinnenbund.de/downloads/5/Kinderwunsch.pdf finden Sie die von der Autorin erstellten ausführlichen Hinweise und Tipps für (schwangere) Ärztinnen zum Download.