EBERHARD KARLS UNIVERSITÄT TÜBINGEN
MEDIZINISCHE FAKULTÄT
Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Versorgungsforschung
UNIVERSITÄTS KLINIKUM TÜBINGEN

Besondere Beratungsanlässe des Betriebsarztes

Besonders schutzbedürftige Personengruppen in der Arbeitswelt:
Schwangere und stillende Mütter
Jugendliche

27. November 2017

Dr. Sibylle Hildenbrand

Universitätsklinikum Tübingen
INSTITUT FÜR ARBEITSMEDIZIN, SOZIALMEDIZIN UND VERSORGUNGSFORSCHUNG

Mutterschutzgesetz

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (neu)
Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (alt)



- gilt für Schwangere und Stillende
- in einem Beschäftigungsverhältnis (Arbeitsverhältnis oder Heimarbeit)
  Plus neue Frauengruppen (ab 1.1.2018)
- ***Ziel: Schutz der Gesundheit für die werdende Mutter und das Kind am Arbeitsplatz*** *und vor finanziellen Einbußen bei Beschäftigungsverboten*
- gilt ab der Bekanntgabe der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber
- Stand des Mutterschutzgesetztes (Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter): 1952, 2002
  Neues Gesetz: 23.5.2017

Muss eine werdende Mutter ihrem Arbeitgeber sagen, dass sie schwanger ist?

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, §15:

Eine schwangere Frau SOLL ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft …. mitteilen.
Dieser MUSS dann die Aufsichtsbehörde benachrichtigen.

Für die Schwangere besteht kein gesetzlicher Zwang, ihre Schwangerschaft bekannt zu geben.
Damit verzichtet sie aber auch auf die Schutzmöglichkeiten des Mutterschutzgesetzes

§ 15

Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

§9 (6) Kosten für die Zeugnisse trägt der Arbeitgeber

Quelle: Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, 23.5.2017

Neuregelung zum Mutterschutz

Altes Mutterschutzgesetz von 1952, 2002

4.5.2016: Bundeskabinett hat den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen.



Quelle:https://www.tagesschau.de/inland/mutterschutz-kabinett-101.html

1. Beratung im Bundestag: 6.7.2016
Es folgten weitere Beratungen,
Sachverständigenanhörung im September 2016

17.6.2016, 946. Sitzung des Bundesrates
Bundesrat Drucksache 230/16 (Beschluss)
Stellungnahme des Bundesrates zur Drucksache

30.03.2017
Deutschen Bundestag verabschiedet Gesetz

12.05.2017, 957. Sitzung des Bundesrates
Bundesrat hat beschlossen dem Gesetz zuzustimmen

23.05.2017: In Kraft getreten

Neuregelung zum Mutterschutz

Inkrafttreten sofort nach Verkündung des Gesetzes: 23. Mai 2017

- Schutzfrist nach der Geburt eines **Kindes mit Behinderung**: wird von 8 auf 12 Wochen **verlängert**

Restliche Regelungen gelten ab dem 1. Januar 2018

Neuregelung zum Mutterschutz

Folgende Regelungen gelten ab dem 1.1.2018

Bisher:

- Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis
- Frauen in Heimarbeit

neu zusätzlich:

- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt
- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen i. S. von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit einer Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzen tätig sind, …
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligengesetztes oder des Bundesfreiwilligengesetzes tätig sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen …..
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmer-ähnliche Personen anzusehen sind (jedoch ohne Anspruch auf finanzielle Leistungen)

Konsequenzen für den Arbeitgeber

- **Meldungspflicht (§ 27) des Arbeitgebers (dass er eine Schwangere beschäftigt) an die zuständige Aufsichtsbehörde**

- **wenn Arbeitgeber beabsichtigt eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen**

a) bis 22 Uhr

b) an Sonn- und Feiertagen

c) mit getakteter Arbeit

Konsequenzen für den Arbeitgeber

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber verpflichtet:

Nicht-Umsetzung = Ordnungswidrigkeit

Eine sofortige Prüfung der generellen Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes der schwangeren Frau auf Aktualität.

Neues Mutterschutzgesetz (§ 9) Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach §10 **erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit** sowie der ihres Kindes zu treffen.

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber verpflichtet:

Neues Mutterschutzgesetz (§ 10)
Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen … hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit
1. die Gefährdung nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen
2. zu ermitteln ob
   a) **keine Schutzmaßnahmen** erforderlich sind werden.
   b) ein **Umgestaltung** der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird
   c) eine **Fortführung der Tätigkeit** der Frau an diesem Arbeitsplatz **nicht möglich** sein wird.

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber verpflichtet:

Neues Mutterschutzgesetz (§ 13)
Rangfolge der Schutzmaßnahmen

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen … festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
2. Umsetzung / innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel
3. Beschäftigungsverbot / Freistellung

Neues Mutterschutzgesetz (§ 14 MuSchG-E)

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1)
1. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen
2. Festlegung der Schutzmaßnahmen und Ergebnis ihrer Überprüfung
3. Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder Zeitpunkt des Gesprächs (Neu)

…

Finanzielle Regelungen bei Umsetzung, Freistellung …

Bei:
2. Umsetzung / innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel
→ z.B. keine Nachtschicht mehr; was passiert mit den finanziellen Nachtschichtzulagen?

3. Beschäftigungsverbot / Freistellung
→ bleibt zu Hause, Gehalt?

Arbeitgeber muss dann Durchschnittsgehalt der letzten 13 Wochen vor Beginn des Monats in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, bezahlen

Arbeitgeber kann bei den Krankenkassen, nach Zahlung eine Teilerstattung (bis 20%) beantragen

Mutterschutz und Kündigungsschutz: Aufsichtsbehörden in Baden-Württemberg

Die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes wird von den Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsämter, Regierungspräsidien, Ämter für Arbeitsschutz, je nach Bundesland) **überwacht.**

Regierungspräsidien Ba-Wü



Inhalte des Mutterschutzgesetzes

§§ **Gestaltung des Arbeitsplatzes**

§§ **Kündigungsschutz**

§§ **Schutzfristen**

§§ **Unzulässige Tätigkeiten**

§§ **Finanzielle Regelungen**

§§ Gestaltung des Arbeitsplatzes

- **Ständiges Stehen/Gehen: Sitzgelegenheit**
- **Ständiges Sitzen: kurze Unterbrechung**
- **Möglichkeiten zum Liegen**
- **Stillpausen**

Neues MuSchG
§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Werdende Mütter dürfen in
den letzten 6 Wochen vor Entbindung
nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären;
die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

(2) Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum **Ablauf von 8 Wochen**, bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder wenn das Kind behindert ist (neu) bis zum **Ablauf von 12 Wochen** nicht beschäftigt werden.

Neues MuSchG
§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(2) ….
Bei **vorzeitigen Entbindungen** verlängern sich die o.g. Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Frist, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Studentin oder Schülerin bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der (hoch)schulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich … verlangt. (neu !)

Neues MuSchG
§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem **Tod ihres Kindes** bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigen, wenn die Frau dies ausdrücklich verlangt und wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Neues MuSchG § 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen
nicht mit Mehrarbeit ; d.h. Mütter ab 18 Jahre > 8,5 h/täglich oder 90 h/Doppelwoche, Mütter jünger 18 Jahre >8,0 h/täglich oder 80 h/Doppelwoche beschäftigt werden.

(2) ununterbrochene Ruhezeit von 11 h nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit

Neues MuSchG §5, Verbote der Nachtarbeit

(1) Schwangere oder stillende Frauen dürfen
nicht in der Nacht (20.00 - 6.00 Uhr) beschäftigt werden.
Ausnahme: Arbeit 20.00 - 22.00 Uhr wird möglich
nach § 28 … behördliches Genehmigungsverfahren, u.a. muss die Frau sich ausdrücklich dazu bereit erklären und ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung liegt vor, während Behörde Antrag prüft, kann Arbeitgeber die Frau weiterbeschäftigen. Antrag gilt als genehmigt wenn Behörde nicht innerhalb 6 Wochen ablehnt.

(2) Ausbildungsstellen dürfen schwangere oder stillende Schülerinnen und Studentinnen **nicht in der Nacht** (20.00 - 6.00 Uhr) tätig werden lassen.
Ausnahme: 20.00-22.00 Uhr möglich, wenn die Frau sich bereit erklärt…, Teilnahme zu Ausbildungszwecken erforderlich ist, … wenn insbesondere „unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau oder ihr Kind“ … ausgeschlossen ist…

Neues MuSchG § 6 Verbote der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Arbeitgeber darf schwangere oder stillende Frauen **nicht an Sonn- und Feiertagen** beschäftigen

Ausnahme wenn,
Frau sich dazu bereit erklärt (jederzeit widerrufbar)
insbesondere eine „unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit“ ausgeschlossen ist
ein Ersatzruhetag gegeben ist…

(2) Ausbildungsstellen dürfen schwangere oder stillende Schülerinnen und Studentinnen **nicht an Sonn- und Feiertagen** tätig werden lassen.
Ausnahme wenn,
die Frau sich dazu bereit erklärt (jederzeit widerrufbar)
Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist
insbesondere eine „unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit“ ausgeschlossen ist
ein Ersatzruhetag gegeben ist…

Überblick: Unzulässige Tätigkeiten

Schwangere Frauen dürfen **nicht**

mit schweren körperlichen Arbeiten

und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie

schädlichen Einwirkungen von

gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen,

von Hitze, Kälte oder Nässe,

von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß **Gefahrstoffen** ausgesetzt ist, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor wenn Gefahrstoffe
reproduktionstoxisch, keimzellmutagen, karzinogen oder akut toxisch sind. Bei Bleiderivaten oder Gefahrstoffen, die trotz Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben mögl. fruchtschädigend sind.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(2) 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** im Sinne von §3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt .., dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
Eine unverantwortbare Gefährdung … liegt insbesondere vor wenn sie in Kontakt kommt mit:

1. Biostoffen der Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung
2. Rötelnvirus oder Toxoplama

Eine unverantwortbare Gefährdung … als ausgeschlossen wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie **physikalischen Einwirkungen** ausgesetzt ist …, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Als physikalische Einwirkung im Sinne von Satz 1 gelten:
1. (nicht) ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm
3. Hitze, Kälte, Nässe

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer **belastenden Arbeitsumgebung** ausgesetzt ist …, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen
1. in Räumen mit einem Überdruck
2. in Räumen mit einer sauerstoffreduzierten Atmosphäre
3. im Bergbau unter Tage

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie **körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt ist…, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen
1., 2. sie ohne mechanische Hilfsmittel **regelmäßig Lasten > 5 kg** oder **gelegentlich Lasten > 10 kg** von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
3. nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats: Arbeiten, bei denen sie ständig (> 4 h täglich) **stehen muss**

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(5) **körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt ist…, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Der Arbeitgeber darf … keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen
4. bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige **Zwangshaltungen** einnehmen muss,
5. sie auf **Beförderungsmitte**l eingesetzt wird...
6. **Unfälle**, durch Ausgleiten, Fallen … zu befürchten sind
7. sie eine belastende Schutzausrüstung tragen muss
8. eine Druckerhöhung im Bauchraum zu befürchten ist, v. a. bei Tätigkeiten mit **hoher Fußbeanspruchung**

Neues MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. **Akkordarbeit** und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. **Fließarbeit**
3. **Getaktete Arbeit** mir vorgeschriebenem Arbeitstempo

Überblick

Mutterschutzfristen (§ 3, neues MuSchG)
allgemeines Verbot der Beschäftigung von Schwangeren während der Schutzfristen
sechs Wochen vor und (Schwangere kann freiwillig arbeiten)
acht bzw. zwölf Wochen nach Entbindung (Verbot d. Arbeit, einzige Ausnahme: Studentinnen, Schülerinnen dürfen in (Hoch)schule, wenn sie es verlangen)

Unzulässige Tätigkeiten (§11) **außerhalb der sog. Mutterschutzfristen:**
A) Unzulässige Tätigkeiten
Kein ärztliches Attest wird benötigt! Arbeitgeber muss Gefährdungsbeurteilung vornehmen
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Erschütterungen, Lärm ….
- Akkord, erhöhten Unfallgefahren
- etc.

B) Individuelle „unzulässige Tätigkeiten"
In Abhängigkeit von der Frau, z.B. deren Konstitution und Gesundheitszustand
ärztliches Attest wird benötigt
Es ist eine gesunde Schwangere mit „normalen Beschwerden" in der Schwangerschaft.

Krankheitsbedingte (Schwanger)schaftsbeschwerden begründen kein Beschäftigungsverbot
Sondern ➔ Krankschreibung

Krankschreibung oder Beschäftigungsverbot

Wenn Beschwerden unabhängig von der Schwangerschaft bestehen und keine Auswirkung auf deren weiteren Verlauf der Schwangerschaft haben: Krankschreibung
"Hängen die Beschwerden mit der Schwangerschaft zusammen und besteht die Gefahr, dass eine Weiterbeschäftigung die Schwangerschaft gefährdet, dann sollte der Arzt ein individuelle unzulässige Tätigkeiten ansprechen„
Das Schreiben muss detailliert die Einschränkungen auflisten und dem Arbeitgeber als schriftliches Attest vorgelegt werden.

Eine Krankschreibung und ein Beschäftigungsverbot haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Entgeltfortzahlung.
Kann die Schwangere nicht arbeiten (wegen unzulässigen Tätigkeiten, Beschäftigungsverbot): gezahlter Mutterschutzlohn muss **mindestens der Höhe des Durchschnittverdienstes der letzten 13 Wochen vor Eintritt der Schwangerschaft** entsprechen.

Krankschreibung: **Lohnfortzahlung auf 6 Wochen** begrenzt
anschließend zahlt die Krankenkasse Krankengeld in Höhe von **70 Prozent des Bruttogehaltes**.
Das Elterngeld (während der Elternzeit) errechnet sich auf **Basis des letzten Nettoeinkommens zu mindestens 65 Prozent.**
Somit kann eine Krankschreibung negative finanzielle Auswirkungen auf die Höhe des Elterngeldes nach sich ziehen.

Mutterschutz für Beschäftigte im Krankenhaus



Mutterschutz im Gesundheitsdienst

MuSchG / MuSchArbV: Unzulässige Tätigkeiten/Beschäftigungsverbot, - beschränkungen

Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden…

- Heben von Lasten: regelmäßig > 5 kg, gelegentlich > 10 kg
- krebserzeugende, fruchtschädigende oder erbgutverändernde Gefahrstoffe (z.B. Zytostatika) (Ausnahme: Grenzwert eingehalten)
- Infektionserreger Risikogruppe 2-4 (Blut, Körperflüssigkeiten, Urin, Stuhl …) (Ausnahme: Schutzmaßnahmen sicher umgesetzt)

Schwanger? – war in der Regel nicht mehr möglich:

Blutentnahme, Venenverweilkanüle, sonstige Punktionen (ggf. möglich mit sicheren Instrumenten) *

* i.d.R. nicht in Ba-Wü

Bronchoskopien, Gastroskopien, Koloskopien (ggf. möglich mit Schutzausrüstung)

sonstige Untersuchungen mit Gefahr der inhalativen Infektion (ggf. möglich mit Atemschutz)

Umgang mit mutagenen / karzinogenen Gefahrstoffen

Exposition durch Narkosegase (außer: Grenzwert eingehalten)

Schieben von Patientenbetten

Gefährdungsbeurteilung im Einzelfall !

Mutterschutz im Gesundheitsdienst

Gefährdungsbeurteilung im Einzelfall

Schwangere: Abwägen zwischen
- eigenem Interesse
- Interesse des ungeborenen Kindes
- Interesse des Teams
- Interesse des/der Vorgesetzten

Institutionen: Rahmenbedingungen vorausschauend gestalten

Neuregelung zum Mutterschutz (ab dem 1.1.2018)

Ziel: erzwungene Beschäftigungsverbote sollen reduziert werden:
Bsp. bestimmte Berufsgruppen (Ärztinnen, Laborantinnen) sind zur Zeit auch gegen ihren Willen einem Berufsverbot ausgesetzt, weil Arbeitgeber keine Risiken eingehen will und Umgestaltung der Arbeitsplätze wäre zu aufwendig.
Ab 1.1.2018 muss der Arbeitgeber, bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, Maßnahmen ergreifen, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen:
Prüfung: Umgestaltung der Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzwechsel möglich?

Neuregelung zum Mutterschutz (ab dem 1.1.2018)

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) integriert ins Mutterschutzgesetz.
Damit sollen Regelungen für ArbeitnehmerInnen und Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher werden.

Einrichtung eines **Ausschusses für Mutterschutz (§ 30)**
- 15 Mitglieder (Arbeitgeber, Ausbildungsstellen, Gewerkschaften, Studierendenvertretungen, Behörden, Wissenschaftler)
- Betriebe und Behörden werden durch ihn in Umsetzungsfragen beraten und begleitet.

Evaluationsbericht (§ 34)
Zum 1.1.2021 soll Evaluationsbericht vorgelegt werden über Handhabbarkeit, Regelungen, Arbeit des Ausschusses

Neuregelung zum Mutterschutz

- Verbote werden gelockert
- Schwangere kann mehr selbst bestimmen

➔ sozialer Druck des Arbeitgebers könnte steigen (z.B. Arbeitgeber könnte zur Schwangeren sagen: „Frau Müller hat aber letztes Jahr diese Tätigkeit während ihrer Schwangerschaft auch gemacht ...“

Besonders schutzbedürftige Personengruppen in der Arbeitswelt

Jugendliche

Alterseinteilungen – Jugendarbeitsschutzgesetz

< 13 Jahre	13 - 14 Jahre	15 - 17 Jahre
Kinder		Jugendliche
Keine Tätigkeiten erlaubt: gering-fügige Hilfe-leistungen, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit …	**Leichte Tätigkeit, Eltern einverstanden** erlaubt: Zeitungsaustragen, Tätigkeiten in Haushalt und Garten, Kinderbetreuung, Nachhilfeunterricht, Einkaufstätigkeiten …	**Erwerbstätigkeit mit speziellen Einschränkungen**

Ausnahmen für Kinder (< 15 J) (§ 6 JArbSchG)
für Theater- und Musikveranstaltungen, Filmaufnahmen, Fernseh- und Hörfunkproduktionen sowie die dazugehörigen Proben. Beantragung bei Behörde.

Jugendarbeitsschutzgesetz I

- gilt für Jugendliche von 15-17 Jahren („Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.“)
- gilt für alle minderjährigen Beschäftigten (unabhängig davon, ob noch in der Ausbildung oder bereits voll berufstätig)
- Verbot der Erwerbstätigkeit <15 Jahre

Jugendarbeitsschutzgesetz II

- besondere Beschäftigungszeiten für Jugendliche
  von max. 8 h täglich,
  max. 40 h wöchentlich,
  nur 6-20 Uhr, mind. 60 Minuten Pause bei 8h-Schicht,
  5-Tage Woche,
  Samstags- und Sonntagsruhe
  Ausnahmen dazu möglich (Gaststätten, Bäckereien, Gesundheitswesen, ...)
- Urlaubstageregelung: (kann tariflich höher sein)
  30 Tage (<16 J), 27 Tage (<17 J), 25 Tage (<18 J)

Jugendarbeitsschutzgesetz III

• **Vorsorgeuntersuchung** (§ 32 Erstuntersuchung):
innerhalb der letzten 14 Monaten **vor** Aufnahme der Tätigkeit
Untersuchender/Bescheinigung ausstellender Arzt: i.d.R. ist es der Hausarzt, der die Arbeitsplätze aber nicht genau kennt !
§ 39 Mitteilung, Bescheinigung
(1) Der Arzt hat dem Personensorgeberechtigten schriftlich mitzuteilen
1. das wesentliche Ergebnis der Untersuchung,
2. die Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
3. die besonderen der Gesundheit dienenden Maßnahmen,
4. die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung (§ 35 Abs.1).

(2) Der Arzt hat eine für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber auszustellen, daß die Untersuchung stattgefunden hat und darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält.

• **1. Nachsorgeuntersuchung** (§ 33 Erste Nachuntersuchung):
spätestens 12 Monate **nach** Aufnahme der Tätigkeit, **z.B. durch Hausarzt**

Jugendarbeitsschutzgesetz – Beschäftigungsverbote I

1. Arbeiten, die ihre psychische und physische Leistungsfähigkeit übersteigen
2. Arbeiten, bei denen sie sittliche Gefahren ausgesetzt sind
3. Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr
4. an Hitze-/Kältearbeitsplätzen, unter Nässe
5. Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einflüssen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlung ausgesetzt sind

Jugendarbeitsschutzgesetz – Beschäftigungsverbote II

6. Umgang mit Gefahrstoffen
7. spez. biolog. Arbeitsstoffe

Ausnahmen für 3 – 7 :
wenn Arbeiten für das Ausbildungsziel erforderlich sind, unter Aufsicht eines Fachkundigen, Luftgrenzwerte müssen unterschritten sein

- Arbeit unter Tage *(Ausnahme: Ausbildung …)*
- Beschäftigung durch bestimmte Straftäter (als Ausbilder)

© 2017 Universität Tübingen

Danke.

Kontakt: Dr. Sibylle Hildenbrand

Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Versorgungsforschung
Wilhelmstr. 27, 72074 Tübingen
Telefon: +49 7071 29-87090
Telefax: +49 7071 29-4362
sibylle.hildenbrand.@med.uni-tuebingen.de

© 2017 Universität Tübingen