

# Neues Mutterschutzgesetz – Bedeutung für angestellte Ärztinnen und deren Arbeitgeber

*Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das aus dem Jahr 1952 stammende Mutterschutzrecht im vergangenen Jahr reformiert. Maßgebliche Änderungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz sind am 1. Januar 2018 durch das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (MuSchuG) in Kraft getreten.*

von Dirk Schulenburg und Katharina Eibl

## Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Ein Arbeitgeber darf nach § 3 MuSchuG eine Arbeitnehmerin sechs Wochen vor der Entbindung und acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen. Bereits seit der Verkündung des Gesetzes im Mai 2017 gilt: Mütter von Kindern mit Behinderungen können vier Wochen länger und damit insgesamt zwölf Wochen nach der Geburt in Mutterschutz gehen, um sich um ihr Kind zu kümmern. Bisher galt dies nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Zudem wurde ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche neu eingeführt.

## Ausweitung des Personenkreises

Das neue Mutterschutzgesetz weitet den geschützten Personenkreis aus. Nicht nur Arbeitnehmerinnen, sondern auch Medizinstudentinnen sowie Schülerinnen und Praktikantinnen sind nunmehr durch § 1 Abs. 2 MuSchG einbezogen.

## Arbeitszeit

Bislang durfte ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigen. Künftig ist eine Beschäftigung nun nach § 5 Abs. 1 MuSchG bis 22.00 Uhr möglich, sofern die Frau einwilligt, die zuständige Behörde dies im Rahmen einer Einzelfallprüfung nicht ablehnt (§ 29 MuSchuG)

und aus ärztlicher Sicht nichts dagegen spricht.

Durch die erweiterte Arbeitszeit bis 22.00 Uhr können vor allen an Kliniken beschäftigte Ärztinnen, die im Schichtmodell arbeiten, weiterhin Spätschichten annehmen.

Auch das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchuG) wurde gelockert. Diese ist unter Ausschluss der Alleinarbeit möglich, wenn die Arbeitnehmerin sich dazu ausdrücklich bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes gegeben ist und ihr in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird.

## Berufsverbot und Gefährdungsbeurteilung

Ein erklärtes Ziel der Neuregelung ist es, erzwungene Beschäftigungsverbote zu reduzieren. So waren in der Vergangenheit Arbeitnehmerinnen bestimmter Berufsgruppen einem Berufsverbot ausgesetzt, weil der Arbeitgeber keine Risiken eingehen wollte und nicht sichergestellt war, dass die Tätigkeit und das Arbeitsumfeld für die Schwangere gesundheitlich unbedenklich sind. Dies betraf häufig gerade Ärztinnen, Krankenschwestern, Chemikantinnen oder Laborantinnen.

Das Verbot erfolgte dabei häufig gegen den Willen der Betroffenen. Insbesondere bei Ärztinnen, die sich in der Weiterbildung zur Fachärztin befinden, verlängerten sich während der Schwangerschaft die Ausbildungszeiten unnötig, da sie oft auf Tätigkeiten verwiesen wurden, die bei der Weiterbildung nicht angerechnet werden können.

Weil Arbeitgeber haftungsrechtliche Konsequenzen fürchten, wurden Schwangere häufig aus dem Operationsaal verbannt, sobald bekannt war, dass sie ein Kind erwarten. Sie durften dann nur noch Aufgaben übernehmen, die für ihren Weiterbildungskatalog nicht anerkannt wurden. Die Weiterbildungszeit dehnte sich erheblich aus. Das soll sich in Zukunft ändern.

§ 10 MuSchuG legt nunmehr dem Arbeitgeber eine Verpflichtung zu einer generellen Gefährdungsbeurteilung auf. Er hat im

Rahmen der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz für jede Tätigkeit die Gefährdung zu beurteilen, der eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin ausgesetzt sein kann. Jeder Arbeitsplatz soll darauf geprüft werden, ob hier besondere Schutzbedürfnisse für schwangere oder stillende Frauen bestehen. Das Ergebnis dieser generellen Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber zu dokumentieren.

Der Arbeitgeber soll dann im Falle einer Schwangerschaft vor Ausspruch eines Beschäftigungsverbots individuell prüfen, ob der vorhandene Arbeitsplatz mit zumutbaren Mitteln sicher gestaltet werden kann. Alternativ soll geprüft werden, ob ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb angeboten werden kann, der die Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet. Erst dann darf ein Beschäftigungsverbot gegen den Willen der Schwangeren ausgesprochen werden.

Durch diese individuelle Gefährdungsbeurteilung kann das Risiko für zahlreiche Gefahrenquellen beispielsweise im OP heute weitestgehend minimiert werden – intravenöse oder regionale Anästhesieverfahren stellen eine gute Alternative zu Narkosegasen dar, beim Röntgen können Schwangere den OP verlassen und es gibt bezüglich Infektionskrankheiten schnell verfügbare Tests zum Patientenscreening sowie stichsichere Instrumente.

Von der Regelung ausgenommen bleiben weiterhin Beschäftigungsverbote, die aufgrund eines ärztlichen Attests ergehen.

## Was sich nicht ändern wird

Bei der Entgeltabrechnung wird sich nichts ändern. Es gibt weiterhin eine Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen sowohl vor als auch nach der Geburt. Wird ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, muss wie bisher auch eine Entgeltfortzahlung geleistet werden. Wie bisher auch werden die Rückerstattungen der Aufwendungen durch das AAG-Umlageverfahren geleistet. RA

Dr. iur. Dirk Schulenburg, MBA, ist Justiziar der Ärztekammer Nordrhein, Katharina Eibl, Fachanwältin für Medizinrecht, ist Referentin der Rechtsabteilung.