

Mutterglück oder Betriebsunfall? – Die Schwangere am Arbeitsplatz

Die Schwangerenberatung und -betreuung durch den Betriebsärztlichen Dienst gibt dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin die Chance zu individueller Beratung der Beschäftigten.

Der Betriebsärztliche Dienst sollte alles dafür tun, dass die Schwangere ihre Situation als einen Zustand erlebt, der für sie selbst, aber auch für uns alle ein glücklicher Umstand ist. Berufstätige Frauen müssen dabei unterstützt werden, ihr Leben und ihren Beruf vereinbaren zu können. Unsere Solidarität ist gefordert. Es geht hier auch um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, in der gerade die Betriebe positive Signale setzen können.

- Schwangerschaft – Glücklicher Zustand oder Krankheit?
- Die Schwangere – empfindet sie Freude und Stolz oder ein schlechtes Gewissen?
- Die Schwangere im Betrieb – Mutterglück oder Betriebsunfall?
- Schwangerenberatung – Unterstützung oder Berufsverbot?



Diese Fragen sollte jeder Berater für sich eindeutig positiv im Sinne einer fördernden Schwangerenberatung beantworten können und dies auch den schwangeren Beschäftigten signalisieren. Für jeden Beratungsfall gibt es individuelle Lösungen, die in der Regel einvernehmlich gefunden werden können.

Betriebliche Umsetzung

Trotz der ins Einzelne gehenden juristischen Regelung des Themas „Schwangerschaft im Betrieb“ bestehen häufig Unklarheiten über deren praktische Umsetzung. Es gibt sogar Unterstellungen, wonach das Mutterschutzgesetz ein Beschäftigungsverbot für berufstätige Frauen sei.

Betrachten wir daher, wie die Rollenverteilung aussehen sollte, um die Situation für alle Beteiligten und natürlich in erster Linie für die schwangeren Beschäftigten harmonisch zu gestalten. Die schwangere Beschäftigte hat selbstverständlich im Mittelpunkt unserer Bemühungen zu stehen. Die Betreuung der schwangeren Beschäftigten ist ein Prüfstein dafür, wie Arbeitsschutz im Betrieb gelebt wird! Die Qualität einer guten Lebens-Arbeitsbalance, einer späteren harmonischen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit einer positiven Unternehmenskultur muss sich also hier beweisen.

Die Beschäftigte sollte den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sofort informieren. Nur dann können die gesetzlichen Regelungen eingehalten und Schutzmaßnahmen rasch umgesetzt werden. Sie sollte diese Meldung nicht aus falscher Rücksicht auf betriebliche Belange hinauszögern. Sollten sich

Kontakt

Dr. Ulrike Hein-Rusinek
Sana Kliniken Düsseldorf GmbH
Betriebsärztlicher Dienst
Gräulinger Straße 120
40625 Düsseldorf

im Schwangerschaftsverlauf Probleme einstellen, bleiben ihr spätere Gewissensbisse erspart.

Ist **der Arbeitgeber** über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin informiert, dann muss er selbst die Behörden des staatlichen Arbeitsschutzes umgehend informieren. In Nordrhein-Westfalen liegt die Zuständigkeit bei der Bezirksregierung. Der Arbeitgeber hat des weiteren und ebenfalls umgehend eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes der Schwangeren durchzuführen. Diese Aufgabe kann er an seinen Betriebsarzt delegieren. Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, gesundheitliche Gefahren für Mutter und Kind zu erkennen, diese Gefahren zu bewerten und gegebenenfalls Schutzmaßnahmen wie die folgenden einzuleiten:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Umsetzung/ innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel
- Im Extremfall Beschäftigungsverbot/ Freistellung von der Arbeit

Das Ergebnis dieser Beurteilung hat der Arbeitgeber der werdenden Mutter, dem Betriebsrat und den Kollegen ihrer Arbeitsstelle mitzuteilen.

Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwangeren Mitarbeiterinnen erlassenen Gesetze und Verordnungen auch berücksichtigt werden. Um diese Aufgabe zu erfüllen,

hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber umgehend informiert zu werden. (§ 80 Abs. 1 und 2, BetrVG) Bei der Mitteilung einer Schwangerschaft sollte jedoch zuvor das Einverständnis der Beschäftigten oder ihr Widerspruch eingeholt werden. Sicher ist es sinnvoll, den Betriebsrat in die Gefährdungsbeurteilung und die daraus folgenden Schutzmaßnahmen einzubeziehen. Er kann im betrieblichen Umfeld auf die Beachtung der Maßnahmen hinwirken und die werdende Mutter dabei unterstützen.

Wenden wir uns den Aufgaben des **Betriebsarztes** zu. Er kann Gefährdungen Rahmen einer Untersuchung beurteilen. Sind gesundheitliche Gefahren für Mutter und Kind und folglich daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen zu erwarten, dann ist es zweifellos das Beste, wenn der Betriebsarzt gemeinsam mit der Beschäftigten eine Gefährdungsbeurteilung durchführt. Im persönlichen Beratungsgespräch lassen sich individuell zugeschnittene Lösungen leichter finden und mit der Beschäftigten besprechen. Aus der Mutterschutzrichtlinienverordnung abgeleitete Checklisten haben sich als Instrument der Beurteilung sowie der Dokumentation bewährt. Darin sind die verschiedenen Belastungen und Gefahrstoffe aufgelistet.

Physikalische Belastungen

Werdende oder stillende Mütter dürfen keine schweren körperlichen Arbeiten leisten. So ist etwa das Umbetten von Patienten oder das Schieben von Krankenhausbetten ohne Hilfe eine zu große Belastung und daher zu vermeiden. Langes Stehen, Bücken und Strecken sind ebenfalls zu vermeiden. Die Schwangere hat ein Recht auf zusätzliche Ruhepausen und auf eine Liegemöglichkeit.

Nach einer Änderung der Röntgen- und der Strahlenschutzverordnung ist es inzwischen möglich, dass Schwangere den Kontrollbereich z. B. einer Klinik oder Arztpraxis betreten. Durch diese Lockerung sollen die Berufschancen jun-



ger Ärztinnen verbessert und die Beschäftigungsmöglichkeiten schwangerer Ärztinnen weniger beeinträchtigt werden. Die folgenden Auflagen zu Risikoverringerung sind zu beachten:

- Die Ausnahmeregelung ist zur Erreichung eines Ausbildungszieles der Beschäftigten oder zur Aufrechterhaltung der Betriebsvorgänge notwendig.
- Der Strahlenschutzbeauftragte muss ausdrücklich zustimmen.
- Der Dosisgrenzwert für das ungeborene Kind liegt bei 1 Millisievert und muss vom Zeitpunkt der Information über die Schwangerschaft bis zu deren Ende eingehalten werden. Der Strahlenschutzbeauftragte hat die erhaltene Strahlendosis wöchentlich und mit geeigneten Dosimetern zu bestimmen und zu dokumentieren. Die Ergebnisse sind der Schwangeren und dem Betriebsrat mitzuteilen, auf Verlangen auch der Aufsichtsbehörde.

Natürlich können diese Regelungen nur mit dem Einverständnis der schwangeren Beschäftigten durchgeführt werden. In meiner eigenen Beratungspraxis hat bisher keine Schwangere eine Lockerung der Schutzauflagen für sich in Anspruch nehmen und damit ein wie auch immer minimales Risiko für ihr ungeborenes Kind akzeptieren wollen. Es ist

die Aufgabe des Betriebsarztes und ggf. des Betriebsrates, die Beschäftigte bei ihrer Entscheidung zu unterstützen. Und: Gegen den Willen der Schwangeren sollten niemals Lockerungen des Arbeitsschutzes verabredet werden! Aus der Betriebsperspektive: In einem meiner „Fälle“ hat sich selbst das organisatorische Problem der gleichzeitigen Schwangerschaft dreier Ärztinnen in der Röntgenabteilung einer von mir betreuten Klinik mit geeigneten Maßnahmen und Vertretungsregelungen lösen lassen.

Kontakt zu Krankheitserregern, biologische Gefährdungen

Hat die Schwangere an ihrem Arbeitsplatz ein höheres Risiko für Infektionen als die Durchschnittsbevölkerung? Für Beschäftigte im Gesundheitsdienst und in der Kinderbetreuung ist diese Frage mit „Ja“ zu beantworten. Dieses „Ja“ ist Maßstab für die Gefährdungsbeurteilung. Merkblätter der Aufsichtsbehörden bieten Hilfe bei der Bewertung der einzelnen Tätigkeiten.

Die beste Prävention ist ein entsprechendes Impfangebot im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen vor Eintritt einer Schwangerschaft. Dafür stehen je nach Gefährdung Impfungen gegen Hepatitis A und B, Keuchhusten, Diphtherie, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken zur

Verfügung. Kommt es bei einer Beschäftigten ohne ausreichende Immunität zur Schwangerschaft, dann ist eine Freistellung von allen risikobehafteten Tätigkeiten die einzige Alternative, denn Impfungen während der Schwangerschaft können nicht durchgeführt werden.

Durch geeignete Schutzmaßnahmen wie Schutzhandschuhe und Schutzbrille oder durch Arbeit mit geschlossenen Systemen kann die Schwangere vor einem Kontakt mit Krankheitserregern in menschlichem Blut und anderen Sekreten bewahrt werden.

Arbeiten mit Gegenständen, die zu Stich- oder Schnittverletzungen führen können, etwa Kanülen oder Skalpelle, sind in der Schwangerschaft nicht möglich. Selbst bei gutem Impfschutz vor Hepatitis B kann es immer noch zu einer Übertragung von Hepatitis C oder HIV kommen.

Daher darf eine Chirurgin während ihrer Schwangerschaft oder ihrer Stillphase nicht operieren. Eine Beschränkung auf ärztliche Tätigkeiten ohne diese Gefahren müsste in jeder Klinik für die kurze Zeit einer Schwangerschaft möglich sein.

Dagegen kommt bei Erzieherinnen in Kindergärten oder bei Grundschullehrerinnen nur eine Freistellung in Frage, sollten rein administrative Tätigkeiten nicht in ausreichendem Umfang möglich sein.

Dieser Punkt wurde in den letzten Jahren in der Presse teils sehr emotional diskutiert. Dabei sind Organisationsprobleme des Arbeitgebers zu oft in den Vordergrund gerückt, die Risiken für die Schwangeren aber aus dem Blick verloren worden. Aber Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es ja gerade, gesundheitliche Gefahren für die werdende Mutter und das ungeborene Kind abzuwehren und nicht allein, auf Organisationsprobleme der Arbeitgeber zu regieren. Das Ideal besteht darin, beide Interessen zu berücksichtigen.

Eine Infektion wie Röteln kann das Leben des Ungeborenen zerstören, Begleiterscheinungen von Keuchhusten wie Husten und Brechattacken können



den Schwangerschaftsverlauf beeinträchtigen. Auch die Behandlung einer MRSA-Infektion (Multiresistente Staphylokokken) mit hochpotenten Antibiotika würde die Gesundheit des Kindes gefährden.

Auch wenn diese Szenarien in statistischer Hinsicht eher unwahrscheinlich sind – wer wollte eine Schwangere solchem Gefährdungspotential aussetzen? Die Beschränkungen gelten für ein paar Monate – das Neugeborene hat eine Lebenserwartung von über achtzig Jahren. In einem Land, wo der Contergan-Skandal noch in guter Erinnerung ist, sollten wir über den Mutterschutz und seine Maßnahmen engagierter und im Sinne von Mutter und Kind diskutieren.

Es kommt nicht ganz selten vor, dass Arbeitgeber die hohen Kosten für eine Freistellung beklagen, aber die geringen Kosten einer rechtzeitigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung einschließlich Impfung aus kurzfristigen Gründen sparen wollen.

Chemische Gefährdungen

Keine werdende Mutter darf schädigenden Chemikalien ausgesetzt werden, die inhaliert oder über die Haut resorbiert werden. Dazu zählen Zytostatika und Narkosegase, aber auch Reinigungs- und Desinfektionsmittel. Bereits geeignete Schutzhandschuhe wenden man-

che Gefahren ab. Anästhesistinnen können während ihrer Schwangerschaft Narkosen betreuen, wenn diese intravenös und nicht mit Narkosegasen durchgeführt werden oder die gemessenen Arbeitsplatzwerte unterhalb der Gefährdungsschwelle liegen. Maskennarkosen bleiben davon selbstverständlich ausgenommen. Im Gespräch mit schwangeren Beschäftigten findet sich in der Regel immer eine individuelle Lösung. Im Zweifel wird man sich an die Arbeitsschutzbehörden wenden. Dort stehen Ansprechpartner für die Beratung der Betroffenen und ihrer Betriebsärzte zur Verfügung.

Arbeitsabläufe

Dass werdende Mütter nicht nachts arbeiten und auch keine überlangen Schichten und Schichtblöcke ableisten sollten, ist unstrittig. An Sonn- und Feiertagen darf eine schwangere Krankenschwester nur dann arbeiten, wenn sie während der Woche einen Ruhetag bekommt. Ihr Kind merkt noch nicht, ob es Sonntag ist oder Mittwoch... Aber das Kind würde bei Unfällen oder bereits bei Hektik und Stress der Mutter Schaden nehmen können. So ist die Arbeit mit möglicherweise aggressiven Patienten selbstverständlich nicht erlaubt und ebenso selbstverständlich sollte keine Schwangere auf hohen Leitern herumturnen. Sie sollte auch nicht gravierenden mit Notfallsituationen konfrontiert werden. Es sollte ihr immer möglich sein, sich bei Unpässlichkeiten zurückziehen zu können. Arbeit im Notaufnahme-Bereich ist sicher nicht zumutbar und auf Intensivstationen nur dann, wenn die Beschäftigten einverstanden und die genannten Bedingungen zuverlässig erfüllt sind. Betriebsarzt und Betriebsrat sollten die Einhaltung solcher Maßnahmen gelegentlich „vor Ort“ überprüfen. Bestehen Zweifel an der Kooperationsbereitschaft der Betroffenen oder werden die notwendigen Schutzmaßnahmen in ihrer Abteilung nicht getroffen, so wäre die Versetzung in einen ruhigeren Bereich das letzte probate Mittel.

Im vertraulichen Gespräch mit schwangeren Beschäftigten habe ich als Betriebsärztin fast immer gute Lösungen finden können. In der Regel hat die werdende Mutter bereits über Schutzmaßnahmen nachgedacht, kann sie selbst doch ihr Umfeld am besten einschätzen.

Der Betriebsarzt als Vertreter des Betriebes sollte den Schwangeren signalisieren, dass sie keine Zugeständnisse und Risiken eingehen müssen. Gesundheit und Sicherheit für die Schwangere und ihr ungeborenes Kind haben oberste Priorität!

Beschäftigungsverbote

Natürlich besteht ein generelles Beschäftigungsverbot für schwere und gesundheitsgefährdende Arbeiten. Wie ausgeführt, lassen sich derartige Gefährdungen durch ein Bündel von Maßnahmen verhindern.

Daneben gibt es Einzelfälle, bei denen der behandelnde Arzt feststellt, dass aufgrund des Gesundheitszustandes der Schwangeren, also ihrer Konstitution oder vorheriger Erkrank-

kungen eine weitere Beschäftigung für Mutter oder Kind gesundheitsgefährdend ist und ein individuelles Beschäftigungsverbot attestiert (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Ein solches Beschäftigungsverbot kann partiell sein, z. B. eine Arbeitszeit von maximal vier Stunden täglich vorschreiben, aber es kann auch ein völliges Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

In einem solchen – wie nochmals zu betonen – seltenen Fall sind im Attest die Gründe für das Beschäftigungsverbot ausführlich darzulegen, die genauen Diagnosen aber selbstverständlich dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen. Die Dauer des Beschäftigungsverbot ist dabei anzugeben.

Die Schwangere hat Anspruch auf ihren letzten Durchschnittsverdienst. Der Arbeitgeber kann die ihm entstehenden Kosten durch ein Umlageverfahren der Krankenkassen zurückerstattet bekommen. Rechtlich gesehen ist die Beschäftigte in dieser Zeit ja nicht arbeitsunfähig, sondern als gesunde Schwangere von der Beschäftigung freigestellt. □

Nützliche Links im Internet:

www.infektionsfrei.de

Arbeitshilfen Mutterschutz

www.arbeitsschutz.nrw.de/Themenfelder/mutterschutz/index.php

Mutterschutz beim beruflichen

Umgang mit Kinder,

Arbeitskreis Mutterschutz

der Arbeitsschutzverwaltung NRW:

www.arbeitsschutz.nrw.de/pdf/themenfelder/mutterschutz/mutterschutz_kinder.pdf

Workshop 2011

Beim 25. Freiburger Symposium „Arbeitsmedizin im Gesundheitsdienst“, welches vom 14. bis 16. September 2011 stattfindet, wird das Thema Mutterschutz im Krankenhaus am Beispiel verschiedener Kasuistiken in einem Workshop diskutiert. Interessierte Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind herzlich eingeladen. Anmeldungen auf der Homepage der Freiburger Forschungsstelle Arbeitsmedizin und Sozialmedizin FFAS unter www.ffas.de.

SUGA 2009 jetzt interaktiv

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeichnet im Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (SUGA, früher Unfallverhütungsbericht Arbeit) ein präzises Bild der deutschen Arbeitswelt. Jetzt ist der SUGA 2009 auch in gedruckter Form erschienen. Zudem hat die PDF-Datei auf der BAuA-Internetseite www.baua.de/suga ein neues Feature. Mit einem Klick auf die zahlreichen Tabellen und Grafiken öffnet sich jeweils eine Excel-Tabelle, die Nutzern erlaubt, direkt mit dem umfangreichen Datenmaterial des SUGA zu arbeiten.

Der SUGA wird jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt und erscheint alle vier Jahre in einer ausführlichen Fassung. Der Bericht ist ein wichtiger Gradmesser für die Qualität von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, denn er zeigt die Unfallentwicklung und die Anzahl der Berufserkrankungen auf. Der SUGA 2009 zeichnet ein präzises Bild der Entwicklungen des Arbeitslebens in Deutschland im Zeitraum 2006 bis 2009.

Ab sofort steht der SUGA 2009 als PDF-Datei (7,0 MB) unter der Adresse www.baua.de/suga zur Verfügung. Die



gedruckte Fassung kann kostenlos über das Informationszentrum der BAuA angefordert werden, telefonisch, 02 31-90 71-20 71, per Fax, 02 31-90 71-20 70, oder per E-Mail, info-zentrum@baua.bund.de. □

Direkter Link: www.baua.de/suga