

## Ratgeber



Mutterschutz

# Ambulantes und stationäres Gesundheitswesen

## Allgemeines

Zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen. Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Grundsätzlich verpflichtet das MuSchG den Arbeitgeber in Eigenverantwortung die erforderlichen Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, besteht für diejenigen Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen spezifische Gefährdungen schwangerer oder stillender Frauen, die im stationären (zum Beispiel in Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen) und im nichtstationären Gesundheitswesen (zum Beispiel in Arztpraxen, Dialysestationen, Tageskliniken und ähnlichen Einrichtungen) beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen sowie die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen.

## Spezifische Gefährdungen

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. Im Einzelnen ist Folgendes zu beachten:

### Gefahrstoffe

Eine schwangere Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die Schwangere Stoffen ausgesetzt ist, die als krebserzeugend nach Kategorie 1A oder 1B, reproduktionstoxisch nach Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation, erbgutverändernd

nach Kategorie 1A oder 1B, spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach Kategorie 1 und als akut toxisch nach Kategorie 1, 2 oder 3 eingestuft sind.

Eine schwangere Frau ist einem Gefahrstoff ausgesetzt, wenn eine über die ubiquitäre Luftverunreinigung (Hintergrundbelastung) hinausgehende Exposition vorliegt oder ein Hautkontakt zu Gefahrstoffen, die über die Haut aufgenommen werden können, besteht.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere auch bei Gefahrstoffen vor, die entsprechend der Grenzwerteliste in der TRGS 900 mit "Z" gekennzeichnet sind. Diese Stoffe können möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen.

Dagegen gilt eine unverantwortbare Gefährdung insbesondere als ausgeschlossen bei Gefahrstoffen, wenn:

- für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird (Kennzeichnung "Y" in der TRGS 900)
- der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt,
- der Gefahrstoff nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für die Wirkung auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für jeden Gefahrstoff zu prüfen.

#### Beispiel: Reinigungs- und Desinfektionsmittel

Nach der Gefahrstoffverordnung hat der Arbeitgeber, der schwangere oder stillende Frauen mit einem Stoff, einer Zubereitung oder einem Erzeugnis beschäftigt, festzustellen, ob es sich im Hinblick auf den vorgesehenen Umgang um einen Gefahrstoff handelt. Daher müssen für die verwendeten Reinigungsmittel Sicherheitsdatenblätter vorliegen, die bei Bedarf vom Hersteller der Reinigungsmittel angefordert werden können.

Mit Desinfektionsmitteln, die Gefahrstoffe enthalten, dürfen schwangere oder stillende Frauen nur umgehen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen werden kann (s. o.). Grundsätzlich sind beim Umgang mit Desinfektionsmitteln, die Gefahrstoffe enthalten, geeignete Schutzhandschuhe (CE-Prüfung) zu tragen.

#### Beispiel: Narkosegase

Die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau in Bereichen, in denen mit dem Auftreten von Narkosegasen der Halogenkohlenwasserstoffreihe gerechnet werden muss, ist nur dann zulässig, wenn sichergestellt ist, dass der Arbeitsplatzgrenzwert sicher und dauerhaft nicht überschritten wird. Dies muss gegebenenfalls durch ausreichend häufige Messungen nachgewiesen werden.

Bei fruchtschädigenden Narkosegasen (zum Beispiel Halothan) ist eine Beschäftigung nicht zulässig.

Für eine Reihe von Narkosegasen (Lachgas, Isofluran, Desfluran, Sevofluran und Xenon) erfolgte bisher keine Einstufung hinsichtlich fruchtschädigender Eigenschaften. Die Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen mit Exposition gegenüber diesen Narkosegasen stellt zurzeit ein nicht ausreichend abschätzbares Risiko dar und ist daher unzulässig. Eine Exposition kann auch im Aufwachraum, auf der Intensivstation und in der chirurgischen Ambulanz bestehen.

#### Beispiel: Krebserzeugende, mutagene, fruchtschädigende (CMR-) Arzneistoffe

Beschäftigungsverbot für Herstellung, Zubereitung und Verabreichung und beim Umgang mit Arzneimittelresten oder kontaminierten Materialien sowie beim Reinigen verunreinigter Flächen und Geräte. Tätigkeiten an behandelten Patienten (z. B. Entsorgung von Ausscheidungen nach oraler Aufnahme oder Hochdosistherapie) nur mit wirksamer Schutzausrüstung (Schutzhandschuhe, Schutzkleidung) zulässig.

Stillende Frauen dürfen nicht mit Gefahrstoffen beschäftigt werden, die als reproduktionstoxisch für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind.

## Krankheitserreger

Eine schwangere Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern (Biostoffen) der Risikogruppe 2 und 3 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor bei

- Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 (z. B. „Ebolavirus“) im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
- Rötelnvirus oder Toxoplasma. Eine unverantwortbare Gefährdung besteht z. B. bei fehlendem Immunschutz bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei Kontakt zu Rötelnviren. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt generell als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt auch vor, wenn der Kontakt mit Krankheitserregern (Biostoffen) therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies ist der Fall, wenn bei einer Infektion der schwangeren oder stillenden Frau mit diesen Krankheitserregern zur Therapie z. B. nur Medikamente eingesetzt werden können, deren Anwendung in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit kontraindiziert sind.

Auch eine stillende Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern der Risikogruppe 2, 3 und 4 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dieses für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für alle relevanten Biostoffe zu prüfen.

Krankheitserreger können möglicherweise noch unerkannt vorhanden sein in:

- Blut, Blutprodukten oder Blutbestandteilen, Plasma, Serum,
- Körperflüssigkeiten oder -ausscheidungen, wie Speichel oder Tränenflüssigkeiten,
- Sekrete/Exsudate zum Beispiel Sperma, Vaginalsekrete, seröse Exsudate.

Beim Umgang mit diesen Stoffen oder damit benetzten Instrumenten, Geräten oder Oberflächen kann die schwangere Frau dann weiter beschäftigt werden, wenn ausreichende Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Als ausreichende Schutzmaßnahmen gelten zum Beispiel Arbeiten mit geeigneten Schutzhandschuhen, Schutzbrille, Mundschutz, Schürze.

Als Infektionserreger mit Risiken für die Schwangerschaft und rascher Ausbreitung sind Influenza- und Noroviren zu nennen. Erkrankte sollen nicht von einer schwangeren Beschäftigten betreut werden. Bei Ausbruchssituationen, zum Beispiel in Krankenhäusern, ist ein Beschäftigungsverbot befristet bis 1 Woche nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen. Dies gilt bei Influenza nicht, wenn die Schwangere wirksam gegen Influenza geimpft wurde oder eine Ausbreitung in den Arbeitsbereich der Schwangeren nicht zu erwarten ist. Schwangere ohne Immunschutz gegen Hepatitis A dürfen Patienten mit Hepatitis A-Infektion nicht betreuen.

Im Bereich der Pädiatrie sind auch die Krankheitserreger zu beachten, die die sogenannten Kinderkrankheiten verursachen (siehe auch Ratgeber „Vorschulische Kinderbetreuung“). Für Cytomegalieviren gilt hier wegen des Übertragungsweges ein deutlich niedrigeres Infektionsrisiko. Der Einsatz einer schwangeren Frau ohne Immunität gegen Cytomegalie soll aber nur nach Beratung mit dem Betriebsarzt erfolgen.

Wird mit schneidenden oder stechenden Instrumenten/Gegenständen umgegangen, wie zum Beispiel Skalpellen oder Injektionsnadeln, die mit Blut, Serum, Sekreten oder Exkreten kontaminiert sind, reichen Handschuhe als Schutzmaßnahme nicht aus, weil ein Verletzungsrisiko und eine damit verbundene Infektionsmöglichkeit weiterhin besteht. Der Einsatz sicherer Arbeitsgeräte zur Verhütung von Stich- und Schnittverletzungen reduziert zwar das Risiko von Nadelstichverletzungen, verhindert diese jedoch nicht durchgängig zuverlässig. Kapillare Blutentnahmen dürfen mit Sicherheitslanzetten durchgeführt werden.

Das Aufräumen/Reinigen und Desinfizieren von Instrumenten ist aufgrund der Infektionsmöglichkeiten nicht zulässig. Unzulässig ist somit zum Beispiel auch die Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen mit der Sterilisation auf der unreinen Seite.

## **Ionisierende Strahlen**

Nach der Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (Röntgenverordnung - RöV) und durch ionisierende Strahlen (Strahlenschutzverordnung - StrlSchV) darf schwangeren Frauen der Zutritt zu Kontrollbereichen nur erlaubt werden, wenn sie zur Durchführung oder Aufrechterhaltung der darin vorgesehenen Betriebsvorgänge tätig werden müssen, der fachkundige Strahlenschutzverantwortliche oder der Strahlenschutzbeauftragte dies ausdrücklich gestattet und durch geeignete Überwachungsmaßnahmen sicherstellt, dass der besondere Dosisgrenzwert (1 mSv) eingehalten und dies dokumentiert wird. Der Zutritt als helfende Person darf nur gestattet werden, wenn zwingende Gründe dies erfordern.

Für ein ungeborenes Kind, das auf Grund der Beschäftigung der Schwangeren einer Strahlenexposition ausgesetzt ist, beträgt der Grenzwert der Dosis aus äußerer und innerer Strahlenexposition vom Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft bis zu deren Ende 1 Millisievert. Die berufliche Strahlenexposition ist arbeitswöchentlich zu ermitteln und der schwangeren Frau mitzuteilen.

Es sind in jedem Fall besondere Schutzmaßnahmen beim Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen nötig. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die betreffenden Arbeitnehmerinnen nicht mit Patienten oder deren Ausscheidungen in Berührung kommen, denen radioaktive Stoffe appliziert wurden. Bei einem Patienten, bei dem ein Radionuklid appliziert worden ist, kann ein temporärer Kontrollbereich (je nach applizierter Dosis in einem Umkreis bis etwa 3 Meter) entstehen.

Frauen sind im Rahmen der Unterweisungspflicht des Arbeitgebers darauf hinzuweisen, dass eine Schwangerschaft im Hinblick auf die Risiken einer Strahlenexposition für das ungeborene Kind so früh wie möglich dem Arbeitgeber mitzuteilen ist. Für den Fall einer Kontamination der Mutter ist weiterhin darauf hinzuweisen, dass der Säugling beim Stillen radioaktive Stoffe inkorporieren könnte. Sobald eine Frau ihren Arbeitgeber darüber informiert hat, dass sie schwanger ist oder stillt, sind ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine innere berufliche Strahlenexposition ausgeschlossen ist.

Wegen des unter Umständen hohen Schutzaufwandes wird empfohlen, dass beim Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen (zum Beispiel im Labor) sowie bei Röntgenarbeiten die bisherige Praxis, schwangere Frauen in andere Bereiche (zum Beispiel administrativen Bereich) umzusetzen, beibehalten wird.

## Nichtionisierende Strahlen

In bestimmten Bereichen von starken magnetischen oder elektromagnetischen (Streu-) Feldern ist eine nachteilige Wirkung auf den menschlichen Organismus, insbesondere auch auf schwangere und stillende Frauen und das Kind, nicht auszuschließen. Es wird daher empfohlen, schwangere und stillende Frauen **nicht** einzusetzen:

- im Magnetraum von MR-Tomographieanlagen,
- an Hyperthermie-Arbeitsplätzen,
- an Hochfrequenzwärmetherapiegeräten.

## Arbeiten mit Notfallcharakter

Eine Beschäftigung von schwangeren Frauen in Notfallsituationen ist unzulässig, da dies eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

## Sterilisation

Schwangere Frauen dürfen mit leichten Arbeiten nur auf der reinen Seite ohne Exposition gegenüber Gefahrstoffen (zum Beispiel Etylenoxyd), die als krebserzeugend, reproduktionstoxisch, erbgutverändernd, spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition oder als akut toxisch eingestuft sind, oder sonstigen Gefahrstoffen, sofern der Grenzwert nicht überschritten wird, beschäftigt werden.

Als leichte Arbeiten gelten zum Beispiel das Sortieren der Instrumente und das Legen nicht zu großer Wäscheteile.

## Heben und Tragen von Lasten, körperliche Belastung

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 oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Insbesondere darf sie keine Tätigkeiten ausüben, bei denen regelmäßig (mehr als 2-3 x pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich (weniger als 2 x pro Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden, so darf auch dabei die körperliche Beanspruchung der schwangeren Frau nicht größer als die dargestellte Beanspruchung sein.

Hierunter können zum Beispiel Tätigkeiten wie Waschen von Patienten oder Bettenmachen fallen. Eine Arbeit kann aber auch schon wegen der allgemeinen körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmerin unzulässig sein, zum Beispiel, wenn die Gewichtsgrenzen von 5 kg/10 kg noch nicht erreicht werden, dies aber eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder für ihr Kind darstellt. Dies betrifft z. B. Arbeiten, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen, anstrengende Haltungen oder Bewegungen verursachen oder bestimmte Körperteile oder Organe besonders belasten.

Nicht zulässig ist zum Beispiel die Krankengymnastik mit immobilen Patienten oder das Führen dieser Patienten vom Bett zur Toilette. Sofern das Halten oder Stützen von Patienten mit erheblichem Kraftaufwand verbunden ist, muss die Hilfe durch eine zweite Person in jedem Fall gewährleistet sein.

## Ständiges Stehen

Nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft dürfen schwangere Frauen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen, soweit diese Tätigkeit täglich 4 Stunden überschreitet.

## Häufiges Strecken und Beugen

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen.

## Unfallgefahren

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, wenn dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Die Aufzählung der Unfallgefahren ist nicht abschließend, sondern nur beispielhaft. Eine erhöhte Unfallgefahr besteht auch in anderen besonders gefährlichen Arbeitssituationen oder beim Umgang mit besonders gefährlichen Arbeitsmitteln.

Schwangere Frauen dürfen zum Beispiel keine Personen betreuen/versorgen, die durch potentiell aggressives/agitiertes Verhalten eine Gefahr darstellen können.

Durch organisatorische Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass für die Versorgung/Betreuung ausreichend Zeit zur Verfügung steht, damit die Tätigkeiten nicht unter Zeitdruck und damit unfallträchtig ausgeführt werden müssen. Die schwangere Frau muss jederzeit die Möglichkeit zur Arbeitsunterbrechung haben.

## Alleinarbeit

Ein Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur dann beschäftigen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung erreichen kann. Erreichbarkeit bedeutet, dass sie die Hilfe auch tatsächlich erfährt.

## Mehrarbeit/Nacharbeit/Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) und nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Zulässig ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen in Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen, wenn der schwangeren oder stillenden Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und die Arbeitnehmerin sich ausdrücklich zur Sonn- und Feiertagsarbeit bereit erklärt. Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.

Eine Beschäftigung nach 20.00 Uhr ist nur über einen Antrag auf Ausnahmegenehmigung möglich.

## Sitzen, liegen, ausruhen

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann, unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinsetzen, hinlegen und ausruhen kann.

## Spezielle Krankenhausbereiche

In Bereichen mit besonders intensiver und/oder mehrfacher Belastung ist ein effektiver Schutz kaum zu gewährleisten. Dies gilt für Bereiche, in denen

- der Anteil an infektiösen Patienten besonders hoch ist und/oder besonders intensiver Kontakt mit infektiösem Material besteht (z. B. Infektionsstationen),
- Mehrfachbelastungen bestehen (z. B. Intensivstationen),
- die Arbeit durch Tätigkeiten mit Notfallcharakter oder besonderen Zeitdruck bestimmt wird (Ambulanz, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Blutbank) und
- kurze Arbeitsunterbrechungen aufgrund des Arbeitsablaufes nicht möglich sind.

Das Herausnehmen von schwangeren und stillenden Frauen aus Infektionsstationen ist gängige Praxis. Die erhöhte Infektionsgefährdung für die dort Tätigen ist unumstritten. Ein vergleichbares Risiko ist dort zu erwarten, wo zwar der Anteil infektiöser Patienten geringer, die Zahl der Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu infektiösem Material (zum Beispiel zu Blut und Blutprodukten) aber ungleich größer ist. Dies gilt zum Beispiel für Blutbanken, wo aufgrund der Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation ein konsequenter Schutz gegen die genannten Gefahren nicht möglich ist.

Bereiche mit Mehrfachbelastungen sind zum Beispiel Anästhesie (Narkosegase, ionisierende Strahlen, mechanische Belastungen, Arbeiten unter Zeitdruck, plötzlich auftretende Stressfaktoren) oder Kreißsaal (Arbeiten unter erhöhter körperlicher Belastung und Zeitdruck bei Infektionsrisiko).

Die nachstehenden Hinweise dienen als Anhaltspunkte für den Einsatz schwangerer Frauen in Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen. Nach Prüfung im Einzelfall ist eine Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen unter Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsbeschränkungen oder -verbote und vorstehender Empfehlungen in diesem Ratgeber möglich.

- **Operative Fächer, zum Beispiel Chirurgie, Gynäkologie**

Der Einsatz von schwangeren Ärztinnen bei Operationen darf nur unter strengen Auflagen unter Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung erfolgen. Mindestens die Einhaltung folgender Rahmenbedingungen wird für erforderlich gehalten:

- Freiwilligkeit (jederzeit widerrufbar)
- auf HBV (kann bei Immunität der Schwangeren entfallen), HCV und HIV vorgetestete Patienten, sowie
- wegen des verbleibenden Risikos im diagnostischen Fenster Ausschluss von „Risikopatienten“ (Festlegung z. B. unter Berücksichtigung der Richtlinie Hämotherapie nach dem Transfusionsgesetz)
- elektive Eingriffe nach Positivliste (in erster Linie oberflächennah, minimalinvasiv), Ausschluss von „Risikooperationen“ (z. B. in der Tiefe ohne Sicht, beengtes Operationsfeld) und Notfalloperationen
- doppelte Handschuhe (Indikatorhandschuhe), Mund- und Augenschutz (Visier)
- zuverlässige Absaugung von Koagulationsgasen
- ausschließlich Regional-Leitungsanästhesie oder TIVA
- jederzeit Ablösung möglich
- Dauer der OP max. 3 Stunden. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat max. 4 Stunden bewegungsarmes Stehen pro Tag
- Hautschnitt und Hautnaht durch anderen Operateur
- bei Durchführung von Röntgenuntersuchungen Verlassen des Kontrollbereichs



Die Gefährdungen durch chirurgische Rauchgase werden häufig unterschätzt. Es handelt sich dabei um Pyrolyseprodukte, die durch die Anwendung von Laserverfahren und elektrochirurgischen Verfahren im OP entstehen. Bestandteile des Rauches können sowohl kanzerogene, mutagene und teratogene Eigenschaften aufweisen als auch infektiös sein.

Einsatz von sonstigem Operationspersonal ist möglich als Springerin unter Einhaltung der allgemeinen Schutzbestimmungen, wobei eine Gefährdung durch Narkosegase auch über Umgebungseinwirkungen zu berücksichtigen ist.

- **Anästhesie**  
Einsatz von ärztlichem Personal ist möglich bei Prämedikation, bei Regionalanästhesien unter bestimmten Auflagen (empfohlen wird die Verabredung von Rotationsmöglichkeiten Anästhesie/Innere).  
Einsatz von Pflegepersonal: Eine Umsetzung in weniger belastende Bereiche ist in der Regel erforderlich.
- **Innere**  
Ärztliches und pflegerisches Personal ist unter Beachtung der Schutzbestimmungen einsetzbar mit Ausnahme von:
  - Infektions-, Intensiv-, Onkologischen Stationen, Blutbanken, Notfallambulanzen, Erste-Hilfe-Einheiten.
- **Dialyse**  
Hier ist ein Einsatz schwangerer oder stillender Frauen nur auf der weißen Seite bei guten hygienischen und räumlichen Bedingungen ohne Kontakt mit Körperausscheidungen (inklusive Erbrochenem) sowie Blut/Serum erlaubt (kein Reinigen der Geräte, Anlegen oder Abnehmen von Shunts). Auf eine notwendige Einzelbeurteilung wird verwiesen.
- **Pädiatrie**  
Möglicher Einsatz im nichtoperativen Bereich unter Beachtung der generellen Schutzbestimmungen. Für operative Tätigkeiten s. o.
- **Dermatologie**  
Möglicher Einsatz im nichtoperativen Bereich unter Beachtung der generellen Schutzbestimmungen. Für operative Tätigkeiten s. o.
- **Labor**  
Einsatz unter Beachtung der generellen Schutzbestimmungen z. B. zur Beurteilung fixierter Blutausstriche, Urinuntersuchung mit Pipette und Handschuhen, Eingabe von serumgefüllten Plastikröhrchen in Autoanalyser unter Verwendung von Handschuhen.
- **Pathologie**  
Einsatz im Umgang mit fixierten Präparaten. Im Übrigen sind die generellen Schutzbestimmungen zu beachten.
- **Sterilisation**  
Einsatz nur auf der reinen Seite ohne Exposition gegenüber Gefahrstoffen (zum Beispiel Etylenoxyd), die als krebserzeugend, reproduktionstoxisch, erbgutverändernd, spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition oder als akut toxisch eingestuft sind oder sonstigen Gefahrstoffen.
- **Tierversuchslabor/Tierstall**  
Einsatz nur im Umgang mit sicher nichtinfektiösen Tieren (Zertifikat: etwa SPF-Tiere ohne Hantaviren oder sonst bekannte Herkunft/Untersuchung) unter Vermeidung einer Unfallgefährdung.

## **Zu ergreifende Maßnahmen**

### **Änderungen der Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzwechsel/Freistellung**

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, sofern ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht und der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.

Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen schwangere oder stillende Frauen so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch die Zustimmung der schwangeren oder stillenden Frau, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Mutterschutz gilt das Risikominimierungsgebot in besonderem Maße; so bedürfen schwangere oder stillende Frauen in einigen Fällen einen über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutz. Dabei sind auch Risiken zu berücksichtigen, die durch Unachtsamkeit, Arbeitsplatzbedingungen und besondere Belastungen wie Zeitdruck, Notfall, Personalknappheit entstehen.

### **Hinweis**

Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil.

Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.

### **Ansprechpartner und weitere Informationen**

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt gern zur Verfügung.

## Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

<b>Braunschweig</b> Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
<b>Celle</b> Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-66 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
<b>Cuxhaven</b> Elfenweg 15 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
<b>Emden</b> Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
<b>Göttingen</b> Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
<b>Hannover</b> Am Listholze 74 30177 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Poststelle@gaa-h.niedersachsen.de
<b>Hildesheim</b> Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
<b>Lüneburg</b> Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
<b>Oldenburg</b> Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
<b>Osnabrück</b> Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 5035-00 Telefax: 0541 5035-01 E-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

### Herausgeber

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen  
 Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen,  
 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (ZUSBIÖ)  
 Alva-Myrdal-Weg 1  
 37085 Göttingen  
 Telefon: 0551 5070-01  
 Telefax: 0551 5070-250  
 E-Mail: zusbio@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen  
 Redaktionsgruppe Mutterschutz  
 Gestaltung: ZUSBIÖ  
 Stand: August 2019