

Die werdende und stillende Mutter in der tierärztlichen Praxis

Übersicht und Erläuterung der wichtigsten Bestimmungen

von Yvonne Benth

In der tierärztlichen Praxis beschäftigen Fragen rund um den Mutterschutz immer wieder die Gemüter aller Beteiligten. Im Folgenden sollen die rechtlichen Grundlagen dargestellt und die wichtigsten Fragen möglichst umfassend beantwortet werden.

Rechtsgrundlagen

- Mutterschutzgesetz (MuSchG),
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV),
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Röntgenverordnung (RöV),
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)
- Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS),
- Unfallverhütungsvorschrift (VBG) 103
- Biostoffverordnung (BioStoffV)

Für Selbstständige gelten die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht, denn das Mutterschutzgesetz ist ein reines Arbeitnehmerschutzgesetz.

Maßnahmen des Arbeitgebers nach Kenntniserlangung einer Schwangerschaft

Die Angestellte soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft unverzüglich mitteilen, damit entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Der Arbeitgeber kann sich auf seine Kosten über das Bestehen der Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis aushängen lassen.

Der Arbeitgeber ist nach Kenntniserlangung verpflichtet, die für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften nach Landesrecht zuständige Behörde (in NRW die Bezirksregierung, im Übrigen die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz bzw. das Gewerbeaufsichtsamt) über eine Schwangerschaft zu informieren, und zwar unter Angabe des Namens, des voraussichtlichen Entbindungstermins, der Arbeitszeit und der Art der Tätigkeit der Schwangeren (§ 5 Abs. 1 und § 19 MuSchG). Die nachfolgenden Ausführungen gelten für Angestellte einschließlich geringfügig Beschäftigter.

Jeder Arbeitgeber ist nach § 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche



Wird eine angestellte Tierärztin schwanger, besteht für sie nicht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot in der Praxis. Ihr Arbeitgeber muss vielmehr eine sorgfältige Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchführen. Es ist sinnvoll, hierfür den Betriebsarzt und eine Sicherheitsfachkraft zu Rate zu ziehen.

Tätigkeit nicht gefährdet werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber sofort nach Bekanntgabe der Schwangerschaft in Eigenverantwortung eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen muss. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung (§ 1 MuSchRiV).

Generell ist für die werdende Mutter eine Liegeplatzmöglichkeit zu schaffen, die sie nicht nur in den Pausen, sondern auch während der Arbeitszeit nutzen kann (§ 6 Abs. 3 ArbStättV).

Falls die Arbeitsplatzbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen veranlassen; dies können sein die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsplatzwechsel oder die generelle Freistellung (§§ 1 und 3 MuSchRiV) (unter Fortzahlung des Durchschnittsverdienstes, s. u.) entsprechend

§ 11 Abs. 1 MuSchG, sofern die Einhaltung von Beschäftigungsverboten nicht sichergestellt werden kann. Ein Arbeitsplatzwechsel kommt beispielsweise auch dann nicht in Betracht, wenn die werdende Mutter nur noch am Empfang arbeiten soll, der sich jedoch im gleichen Raum befindet, in dem sich ständig und fast ausnahmslos kranke Tiere aufhalten.

Beschäftigungsverbote

Für eine werdende Mutter besteht kein grundsätzliches Beschäftigungsverbot in einer Tierarztpraxis. Vielmehr muss der Arbeitgeber im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung klären, ob er aufgrund der betrieblichen Situation ein Beschäftigungsverbot auf der Grundlage des § 4 MuSchG für bestimmte Tätigkeiten aussprechen muss. Dabei sollte sich der Arbeitgeber vom Betriebsarzt und einer Sicherheitsfachkraft beraten lassen. Gibt es jedoch ein Beschäftigungsverbot, so gilt es kraft Gesetz, das heißt, es muss nicht erst angeordnet werden,



Eine stillende, berufstätige Mutter hat Anspruch auf Stillzeit gemäß § 7 MuSchG:
 (1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.
 (2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
 [...]

sondern es gilt bereits ab Bekanntwerden der Schwangerschaft. Eine behördliche Verbotsverfügung kann ein Beschäftigungsverbot im Einzelfall konkretisieren.

Grundsätzlich bestehen Beschäftigungsverbote, wenn die werdende Mutter Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt wäre. Die Beschäftigungsverbote gehören zur Gefahrenabwehr. Daher genügt eine abstrakte Gesundheitsgefährdung, welche durch eine abstrakt generelle Betrachtung der Arbeitssituation festgestellt werden muss. Es reicht aus, wenn eine sehr geringe Wahrscheinlichkeit für eine Gefährdung besteht, also ein Schaden mit hinreichender Wahrscheinlichkeit einzutreten pflegt. Die Wahrscheinlichkeit muss je größer sein, desto geringer der Schaden sein wird und umso geringer sein, desto größer der Schaden sein wird. Bei der möglichen Gefahr für die Mutter und die Leibesfrucht reicht wegen der besonders hohen Bedeutung des Rechtsgutes eine entfernte Möglichkeit des Schadenseintritts.

Nicht ausreichen soll jedoch das Bestehen eines Restrisikos. Ein solches ist gegeben, wenn es nach den Maßstäben praktischer Vernunft ausgeschlossen ist, dass Schädigungen eintreten werden. Besteht insoweit Klarstellungsbedarf und ist der Arbeitgeber verunsichert, so kann er eine verbindliche Feststellung eines Beschäftigungsverbots durch die zuständige Behörde begehren.

Folgende Beschäftigungsverbote können gegeben sein:

- Ein **individuelles Beschäftigungsverbot** besteht, wenn nach ärztlichem Zeugnis bei Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind (§ 3 Abs. 1 MuSchG)
- Verbot der **Nacharbeit** zwischen 20.00 und 6.00 Uhr (§ 8 Abs. 1 MuSchG)
- Verbot der **Mehrarbeit**, d. h. Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag bzw. 90 Stunden pro Doppelwoche (§ 8 Abs. 1 u. 2 MuSchG),
- Verbot der **Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 8 Abs. 1 MuSchG); für diese Arbeitszeitbeschränkungen kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen Ausnahmen zulassen (§ 8 Abs. 6 MuSchG),
- Verbot der Beschäftigung in den **letzten sechs Wochen** vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 MuSchG) (verzichtbar) und in den **ersten acht bzw. zwölf Wochen** bei Mehrlings- und Frühgeburten nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) (unverzichtbar, Schutzfrist),
- Verbot bei Gefährdung durch **biologische Arbeitsstoffe** der Risikogruppe 2 bis 4 der Technischen Regeln für biologische Arbeitsstoffe, also möglicherweise Krankheitserreger enthaltendes Material, (Anl. 1 Abs. A Nr. 2 der MuSchArbV). Das Verbot gilt

insbesondere auch für Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn die Arbeitnehmerinnen diesen Krankheitserregern ausgesetzt sind, z. B. bei Labortätigkeiten, Untersuchungen von Blut, Milch, Kot, Urin, Anzucht von Krankheitserregern und deren Auswertung. Besondere Bedeutung haben u. a. folgende vom Tier auf den Menschen übertragbare Krankheiten: Toxoplasmose, Listeriose, Brucellose, lymphozytäre Choriomeningitis, Tollwut, Salmonellose, Typhus, Psittakose,

- daher Verbot des Umgangs mit kranken Tieren, insbesondere **Untersuchungen, Behandlungen, Durchführung von operativen Eingriffen** (da Kontakt mit tierischem Material und zusätzliche Gefahren durch Biss- und Kratzverletzungen),
- Verbot des Umgangs mit **Krebs erzeugenden** (z. B. Halothan), **Frucht schädigenden** oder **Erbgut verändernden** (z. B. Zytostatika) Gefahrstoffen (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 3 und 4 MuSchRiV) (bei stillenden Müttern besteht Beschäftigungsverbot nur, wenn die Grenzwerte überschritten werden, welche sich in den Bekanntmachungen der TRGS 905 finden),
- Verbot von Tätigkeiten mit **erhöhten Unfallgefahren**, z. B. durch Abwehrreaktionen von Tieren (Auskeilen, Treten), Ausrutschen auf glitschigen Böden und Sturzgefahren in Großtierpraxen und Ställen (§ 4 Abs. 2 Nr. 8 MuSchG),
- Verbot des Aufenthalts beim Einsatz von **ionisierenden oder radioaktiven Strahlen**, z. B. bei Röntgentätigkeiten (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 22 RÖV), jedoch kein grundsätzliches Verbot der Tätigkeit im Kontroll- oder Überwachungsbereich (der Strahlenschutzbeauftragte entscheidet und muss zustimmen); für das ungeborene Kind beträgt der Grenzwert der Dosis aus äußerer und innerer Strahlenexposition vom Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft bis zu deren Ende **1 mSv**,
- Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden **Gefahrstoffen**, z. B. Narkosegase, Reinigungs- und Desinfektionsmittel, wenn der Grenzwert (Grenzwerte für Gefahrstoffe in der Luft am Arbeitsplatz finden sich in der TRGS 900) überschritten wird (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchRiV); Hinweise auf Gefahrstoffe finden sich auf Produktverpackungen und den dazugehörigen Sicherheitsdatenblättern,
- Verboten sind **schwere körperliche Arbeiten und Arbeiten in Zwangshaltung**; dazu zählen das regelmäßige Heben und Tragen von Lasten per Hand von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich mehr als 10 kg Gewicht sowie häufiges erhebliches Strecken, Beugen, Hocken oder Bücken, z. B. Heben schwerer Tiere auf den Be-

handlungstisch, ohne Einsatz entlastender mechanischer Hilfsmittel (§ 4 Abs. 1 und 3 MuSchG), geburtshilfliche Tätigkeiten,

- ab dem 5. Schwangerschaftsmonat Verbot von Tätigkeiten, bei denen die werdende Mutter **mehr als vier Stunden täglich stehen** muss.

Es ist nicht entscheidend, ob sich die werdende Mutter bewusst für eine Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit ausspricht und sich z. B. dem Risiko einer Infektion aussetzen will, entscheidend ist, dass sie tatsächlich ohne Risiko arbeitet. Der Arbeitgeber wird durch die Zustimmung der werdenden Mutter nicht von seiner Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und der Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen befreit.

Eingeschränkte Tätigkeiten

Werdende Mütter dürfen unter strikter Einhaltung der geltenden Hygienevorschriften und bei Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen nach Angaben der Bayerischen Landestierärztekammer z. B. nachfolgend aufgeführte Tätigkeiten ausüben:

- Tätigkeiten in administrativen Bereichen,
- Sichtkontrollen bei großen Tieren,
- Tätigkeiten in der Apotheke von Tierarztpraxen/Kliniken,
- Tätigkeiten in Laborbereichen mit geschlossenen Systemen.

Geeignete persönliche Schutzausrüstungen sind z. B. Handschuhe, Schutzbrille, Kittel, Mundschutz. So lassen sich die Infektionsrisiken minimieren. Der Arbeitgeber ist insoweit nach der Unfallverhütungsvorschrift Gesundheitsdienst BGV C 8 verpflichtet, persönliche Schutzausrüstungen in ausreichender Stückzahl zu stellen. Die Schutzausrüstungen genügen jedoch nicht bei Arbeiten mit schneidenden, stechenden, zerbrechlichen und rotierenden Instrumenten und Geräten. Die werdende Mutter darf daher insbesondere nicht bei Operationen assistieren, Blut abnehmen oder Injektionen verabreichen.

Geltung für stillende Mütter

Auch während der Stillzeit kann ein Beschäftigungsverbot verhängt werden. Auch bei stillenden Müttern ist jeder Arbeitgeber nach § 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitsplatz der stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Der Arbeitgeber muss erneut eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen (§ 1 MuSchRiV).

Unter § 6 Abs. 3 MuSchG wird darauf verwiesen, dass die unter § 4 MuSchG genannten Beschäftigungsverbote (mit wenigen Ausnahmen) auch für stillende Mütter gelten; die in der Mutterschutzrichtlinienverordnung genannten Beschäftigungsverbote gelten für stillende Mütter uneingeschränkt (s. o. Liste der Beschäftigungsverbote). Anders kann dies sein bei einem durch einen Arzt ausgesprochenen individuellen Beschäftigungsverbot, dies ist grundsätzlich auf



Yvonne Benth ist Rechtsreferendarin am Landgericht Düsseldorf und hat sich als Wahlstation für die Monate April bis Juni 2008 die Geschäftsstelle der Bundestierärztekammer ausgesucht; ihr Ausbilder dort ist BTK-Geschäftsführer Eberhardt Rösener, ebenfalls Jurist. Ihre Neigung zur Tiermedizin war schon früh erwacht und eigentlich wollte sie das Studium mit einer Ausbildung als Tierarzhelferin vorbereiten. Doch nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung änderte sie ihren Studienwunsch und wird nun in wenigen Monaten voraussichtlich Assessorin der Jurisprudenz sein.

den Zeitraum der Schwangerschaft begrenzt (§ 3 MuSchG). Kann die stillende Mutter ihre Arbeit wieder aufnehmen, ist sie auf ihr Verlangen für die ihr nach § 7 Abs.1 MuSchG zustehenden Stillzeiten von der Arbeitspflicht zu befreien.

Freistellung und U2-Umlage

Gemäß § 11 MuSchG ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes oder des Durchschnittsgehalts der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, verpflichtet. Ein Anspruch auf die Leistungen nach § 11 MuSchG besteht aber nur, wenn allein das Beschäftigungsverbot für die Nichtleistung der Arbeit ursächlich ist; ist die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig krank, so löst ein für denselben Zeitraum angeordnetes ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG keinen Anspruch auf die Leistungen nach § 11 MuSchG aus.

Aus dem U2-Verfahren erhalten Arbeitgeber 100 Prozent der Entgeltfortzahlung bei individuellen Beschäftigungsverboten und 100 Prozent der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist, gemäß § 1 Abs. 2 des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (AAG). Für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig.

Außerdem erhalten die Arbeitgeber während des allgemeinen Beschäftigungsverbot (grundsätzlich 6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt) den von ihnen ausgezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe erstattet.

Auf diesem Wege erhalten alle Arbeitgeber einen 100-prozentigen Ausgleich der Aufwendungen durch die Mutterschaft der Arbeitnehmerinnen. Da die Beiträge von allen Entgelten (auch von denen der männlichen) Beschäftigten zu bemessen sind, gibt es seit 1. Januar 2006 keinen betriebswirtschaftlichen Vorteil mehr, der Arbeitgeber zu einer Diskriminierung der Frauen bei Einstellungen/Kündigungen veranlassen könnte.

Urlaubsgeld

Sofern Urlaubsgeld nach dem Arbeitsvertrag geschuldet wird, ist es in der Regel nur dann

zu gewähren, wenn für mindestens einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Bezüge bestand. Ist dies allein wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nicht erfüllbar, genügt es, wenn für mindestens drei Kalendermonate des ersten Halbjahres ein Anspruch auf Bezüge gegeben war. Sollte auch diese Voraussetzung nicht erfüllt werden können, steht Urlaubsgeld dennoch zu, wenn die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit in diesem Kalenderjahr die Arbeit wieder aufnimmt.

Sonderkündigungsschutz

Die werdende und gerade gewordene Mutter genießt einen Sonderkündigungsschutz, § 9 MuSchG. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die (werdende) Mutter kann hingegen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.

Prophylaxe vor Eintritt der Schwangerschaft

Der beste Schutz für Mutter und ungeborenes Kind ist eine frühzeitige Prophylaxe. Dies ist auch aus Kosten- und Organisationsaspekten der günstigste Weg für den Arbeitgeber. Kommt es nämlich bei einer Beschäftigten ohne ausreichende Immunisierung zu einer Schwangerschaft, so ist die Freistellung dieser Mitarbeiterin von allen risikobehafteten Tätigkeiten die einzig mögliche Alternative. Der Arbeitgeber hat daher bereits für jede gebärfähige Arbeitnehmerin Impfungen gegen FSME, Tollwut (in gefährdeten Gebieten) und auch Tetanus anzubieten, § 15 a Abs. 3 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen, BioStoffV. Gemäß der Unfallverhütungsvorschrift Gesundheitsdienst BGV C 8, § 4 trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Schutzimpfung.

Anschrift der Verfasserin: Yvonne Benth, Rechtsreferendarin, Ritterstr. 290, 47805 Krefeld