

Die Mutterschutzverordnung – Herausforderung oder Überforderung?

Dieter Kissling

Die Mutterschutzverordnung vom 20. Januar 2001 [1] verlangt, dass Betriebe eine Risikobeurteilung ihrer Arbeitsplätze bezüglich der Risiken während Schwangerschaft und Stillzeit durch fachlich kompetente Personen vornehmen. Der behandelnde Arzt der Schwangeren hat im Rahmen einer Eignungsuntersuchung zu beurteilen, ob die Risikobeurteilung im Betrieb durchgeführt wurde und diese ihm genügend Fachinformationen gibt, um zu beurteilen, ob die möglichen Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz eingehalten werden und ob die Schwangere oder stillende Mutter weiterbeschäftigt werden darf oder ob er ein Beschäftigungsverbot erlassen muss. Für behandelnde Ärzte (insbesondere Gynäkologen, Allgemeinmediziner und Internisten) bedeutet diese Richtlinie eine enorme Herausforderung, müssen sie sich doch neu im Rahmen der Schwangerschaftskontrollen mit Arbeitsplatzbedingungen und Risiken am Arbeitsplatz auseinandersetzen.

Einleitung

Am 20. Januar 2001 trat die neue Mutterschutzverordnung in der Schweiz in Kraft. Sie wurde stark an die EU-Gesetzgebung [2] angelehnt (Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz). Die Umsetzung der Mutterschutzverordnung in Schweizer Betrieben ist aus verschiedenen Gründen noch kaum erfolgt. Das Gesetz ist in der Wirtschaft noch kaum bekannt. Die Vollzugsorgane, insbesondere die Arbeitsinspektorate, haben noch keine praktische Erfahrung mit der Umsetzung und machen somit kaum Druck auf die Unternehmen. Der Ärzteschaft ist das Gesetz fremd. Im Rahmen der weitreichenden Konsequenzen, die die Nichtbeachtung eines solchen Gesetzes in bezug auf Haftpflichtfragen für uns Ärzte hat, ist es von grosser Relevanz, dass wir uns damit auseinandersetzen.

Aufgabenteilung

Der behandelnde Arzt

Bei der Eignungsuntersuchung, die in der Regel anlässlich einer Routineschwangerschaftsuntersuchung stattfindet, berücksichtigt er:

- die Risikobeurteilung des Betriebes;

- die Befragung und Untersuchung der Arbeitnehmerin;
- die Kriterienliste der Verordnung (Gesundheitsrisiken);
- weitere Informationen, die er vom Arbeitgeber oder vom Verfasser der Risikobeurteilung erhält.

Mit diesen Informationen entscheidet er, ob die Schwangere oder Stillende weiterbeschäftigt werden darf.

Somit erhält er eine neue Dimension seiner Aufgaben – er beurteilt nicht nur den Gesundheitszustand der Schwangeren, der letztendlich über die Arbeitsfähigkeit entscheidet, sondern er beurteilt neu auch die Arbeitsplatzbedingungen und die Wirksamkeit der Schutzmassnahmen, die, sollten sie für seine Schwangere nicht adäquat sein, zu einem Beschäftigungsverbot führen.

Der behandelnde Arzt erhält somit vom Gesetzgeber eine hochkomplexe Aufgabe, indem er neu ein «risk assessment» der Gefährdungen am Arbeitsplatz aufgrund fundierter arbeitsmedizinischer Überlegungen zu interpretieren hat. Seine Beurteilung hält er schriftlich zuhänden des Betriebes fest. Seine Beurteilung lautet: geeignet, nicht geeignet oder bedingt geeignet. Die bedingte Eignung bedeutet, dass Schutzmassnahmen getroffen werden müssen, deren Wirksamkeit der behandelnde Arzt vierteljährlich zu überprüfen hat.

Der Arbeitsarzt

Er führt im Betrieb die Risikobeurteilung durch. Im Gegensatz zur individuellen Beurteilung der einzelnen Schwangeren beurteilt der Arbeitsmediziner die Arbeitsplätze global für alle potentiell Schwangeren. Gemeinsam mit dem Betrieb erstellt er eine Tätigkeitsliste der Arbeitsplätze und beurteilt deren Risiken für Schwangere und stillende Mütter.

Der Betrieb

Beim Eintreten einer Schwangerschaft bei einer Arbeitnehmerin werden die einzelnen Tätigkeiten mit dem Vorgesetzten besprochen und die Schutzmassnahmen erläutert und eingeführt.

1 Mutterschutzverordnung vom 20. Januar 2001. www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.111.52.de.pdf.

2 Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

Korrespondenz:
Dr. med. Dieter Kissling
Institut für Arbeitsmedizin IfA
Kreuzweg 3 – ABB-Areal
CH-5400 Baden

Der Betrieb übergibt die Risikoanalyse des Arbeitsplatzes der Schwangeren dem behandelnden Arzt, damit dieser eine Eignungsprüfung durchführen kann. Der Betrieb oder der Arbeitsarzt stehen dem behandelnden Arzt für Rückfragen zur Verfügung.

Die Kriterienliste der Verordnung

Eine Gefährdung von Mutter und Kind wird vermutet, wenn die in der Verordnung aufgeführten Richtwerte und Grössen nicht eingehalten werden. Der Detaillierungsgrad der Angaben in der Verordnung ist ungenügend. Es wird ein sehr grosser Interpretationsspielraum gelassen, insbesondere was die Häufigkeiten der durchgeführten Tätigkeiten betrifft. Die Kriterien befassen sich mit:

- Bewegen und Heben schwerer Lasten
- Arbeiten bei Hitze, Kälte und Nässe
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen
- Arbeiten mit Mikroorganismen, inklusive Arbeiten mit Patienten mit ansteckenden Krankheiten, deren Erreger fruchtschädigend sind
- Einwirkungen von Lärm
- Arbeiten unter Einwirkung ionisierender Strahlung
- Einwirkung von chemischen Stoffen
- Arbeiten in stark belastenden Arbeitssystemen
- Arbeiten im Akkord oder taktgebundene Arbeiten

- Arbeiten in Überdruck
- Arbeiten mit Blei und Bleiverbindungen

Da die Abschätzung der Gesundheitsgefährdungen den behandelnden Arzt in der Regel überfordert, obliegt es dem Unternehmen und dem das Unternehmen beratenden Arbeitsmediziner, die Risikoanalyse dergestalt zu detaillieren und dem behandelnden Arzt zu präsentieren, dass dieser trotz seiner Unkenntnis einen Eignungsentcheid fällen kann.

Die Risikobeurteilung

Die Risikobeurteilung soll alle Tätigkeiten am Arbeitsplatz der Schwangeren respektive stillenden Mutter mit ihren Gefährdungen und ihrer Häufigkeit in für den behandelnden Arzt nachvollziehbarer und in verständlicher Sprache aufführen. Sie enthält die Auflistung der geeigneten, bedingt geeigneten und nicht geeigneten Arbeitsschritte. Bei den bedingt geeigneten Arbeitsschritten werden die im Betrieb einzuhaltenden Schutzmassnahmen aufgelistet. Nur in dieser Form ist der behandelnde Arzt in der Lage, abzuschätzen, ob ein Risiko für Mutter und Kind in den Tätigkeiten seiner Patientin enthalten ist.

Arbeitsunfähigkeit oder Beschäftigungsverbot

Das Beschäftigungsverbot ist auf die gesunde Schwangere beschränkt und dient der Prophylaxe. Sie darf nur ausgesprochen werden, wenn allein die Fortsetzung der Tätigkeit eine Gefährdung von Mutter und Kind bedeutet, also die Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz die alleinige oder ausschliessliche Ursache für das Beschäftigungsverbot darstellen. Das Beschäftigungsverbot wird auch ausgesprochen, wenn der Betrieb keine oder eine ungenügende Risikobeurteilung gemacht hat oder die Schutzmassnahmen ungenügend sind, da somit die Risiken für die Schwangere für den behandelnden Arzt nicht abschätzbar sind. Der behandelnde Arzt muss somit abwägen und sich im Einzelfall entscheiden, ob es sich um eine Erkrankung handelt, ob die nicht normal verlaufende Schwangerschaft Krankheitswert mit der Folge darauf beruhender Arbeitsunfähigkeit hat oder ob die werdende gesunde Mutter zum Schutz ihrer Gesundheit und ihres ungeborenen Lebens mit der Arbeit aussetzen muss. In letzterem Fall muss der behandelnde Arzt ein Beschäf-

Aufgaben behandelnder Arzt

- Beurteilung der Risikoanalyse des Betriebes
- Eignungsbeurteilung der Schwangeren und stillenden Mutter
- vierteljährliche Überprüfung der Schutzmassnahmen
- Beurteilung der Arbeitsfähigkeit, allenfalls Erlassen eines Beschäftigungsverbotes
- Zeugnis über Eignung an Arbeitgeber

Aufgaben Arbeitgeber

- Mithilfe bei der Durchführung der Risikoanalyse und -beurteilung
- Einhalten der Schutzmassnahmen
- Information der Schwangeren und des behandelnden Arztes

Aufgaben Arbeitsarzt

- Durchführen der Risikoanalyse und -beurteilung
- Ansprechpartner des behandelnden Arztes
- Ansprechpartner des Betriebes
- Neubeurteilung bei geänderten Arbeitsprozessen

tigungsverbot für die Tätigkeit erlassen. Es obliegt nun dem Betrieb, eine geeignete Arbeit zu finden.

Diese Unterscheidung ist von zentraler Bedeutung, da, handelt es sich um eine Krankheit (Arbeitsunfähigkeit), in der Regel die Krankentaggeldversicherung die entfallende Arbeitsleistung bezahlt. Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot, muss der Arbeitgeber während der gesamten Schwangerschaft und Stillzeit 80% der Lohnkosten bezahlen.

Das ärztliche Zeugnis

Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin hält in einem Zeugnis fest, ob eine Beschäftigung am betreffenden Arbeitsplatz vorbehaltlos, nur unter bestimmten Voraussetzungen oder nicht mehr möglich ist. Der untersuchende Arzt teilt der betroffenen Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber das Ergebnis der Beurteilung mit, damit der Arbeitgeber nötigenfalls die erforderlichen Massnahmen im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil treffen kann.

Der behandelnde Arzt soll von seinem Recht, Rücksprache beim Arbeitgeber oder beim Arbeitsarzt zu nehmen, Gebrauch machen.

Gefahren des Gesetzes

Anhand eines Beispiels möchte ich noch kurz auf die Gefahren des Gesetzes bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam machen. Weibliches Servierpersonal ist starken körperlichen Belastungen ausgesetzt. Die Gefährungskriterien sind: Arbeitszeit (Verbot der Abend- und Nacharbeit), Tragen und Heben von Lasten (bis Ende 6. Schwangerschaftsmonat maximal 10 kg, ab 7. Schwangerschaftsmonat maximal 5 kg) und Einwirkung von chemischen Stoffen (Einwirkung von Karzinogenen in einem Raucherlokal). Somit müsste bei jeder schwangeren Serviertochter ein Beschäftigungsverbot erlassen werden. Der Betrieb müsste ihr 80% des Lohnes während mindestens neun Monaten (ab Kenntnis Schwangerschaft bis Ende Stillzeit) bezahlen, da die wenigsten Betriebe alternative Arbeitsplätze für Servierpersonal zur Verfügung stellen können. Erfolgt eine strikte Umsetzung der Mutterschutzverordnung, werden in Zukunft im Service keine Arbeitsplätze für Frauen mehr zur Verfügung stehen, da die wirtschaftlichen Folgen für die Betriebe nicht zu tragen wären.

Ausblick

Dass die Umsetzung des Gesetzes harzt, schützt uns Ärzte in Haftpflichtfällen nicht, so dass es in unserem ureigenen Interesse liegt, die Umsetzung zu unterstützen.

Arbeitsunfähigkeit

Durch krankhaft verlaufende Schwangerschaft bedingte Unfähigkeit, zumutbare Arbeit zu verrichten

Beschäftigungsverbot

- keine oder ungenügende Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes
- ungenügende Schutzmassnahmen
- Aussetzen der beschwerlichen oder gefährlichen Arbeit zum Schutz der gesunden Schwangeren oder des ungeborenen Lebens. Der Betrieb muss eine geeignete Arbeit finden