

Gesetzliche Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

MUTTERSCHUTZ IST MEHR ALS EINE RECHTLICHE VERPFLICHTUNG

Sicherheitsbeauftragte, Vorgesetzte und Personalverantwortliche sind gefordert, besondere Massnahmen zum Schutz von Schwangeren und Stillenden zu ergreifen. Der Mutterschutz am Arbeitsplatz ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch ein wichtiger Schritt zur Förderung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung. Dieser Artikel beleuchtet die Bedeutung des Mutterschutzes und bewährte Praktiken für Sicherheitsbeauftragte und Personalverantwortliche.

Text: Dr. Thomas Eiche, Arbeitshygieniker SGAH, Arbeitssicherheit Schweiz

Der Mutterschutz wurde entwickelt, um schwangere sowie stillende Mitarbeiterinnen und ihre ungeborenen Kinder vor möglichen Gefahren am Arbeitsplatz und vor übermässigen Belastungen zu schützen. Er ist rechtlich im Arbeitsgesetz (ArG) und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) sowie in der Mutterschutzverordnung (MuSchV) verankert.

Für Schwangere und Stillende gelten besondere Regeln zu Arbeitszeiten, Beschäftigungserleichterungen und Gesundheitsschutz. Zu den Erleichterungen gehören Anforderungen wie z. B. das Recht, Arbeiten jederzeit abzulehnen oder zu unterbrechen, wenn sie sich unwohl fühlen. Im Weiteren soll auf die besonderen Regeln in Bezug auf den Gesundheitsschutz eingegangen werden.

Von gewissen Arbeiten befreit

Im Grundsatz dürfen Schwangere und Stillende keine «gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten» ausführen. Dazu gehören namentlich alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig

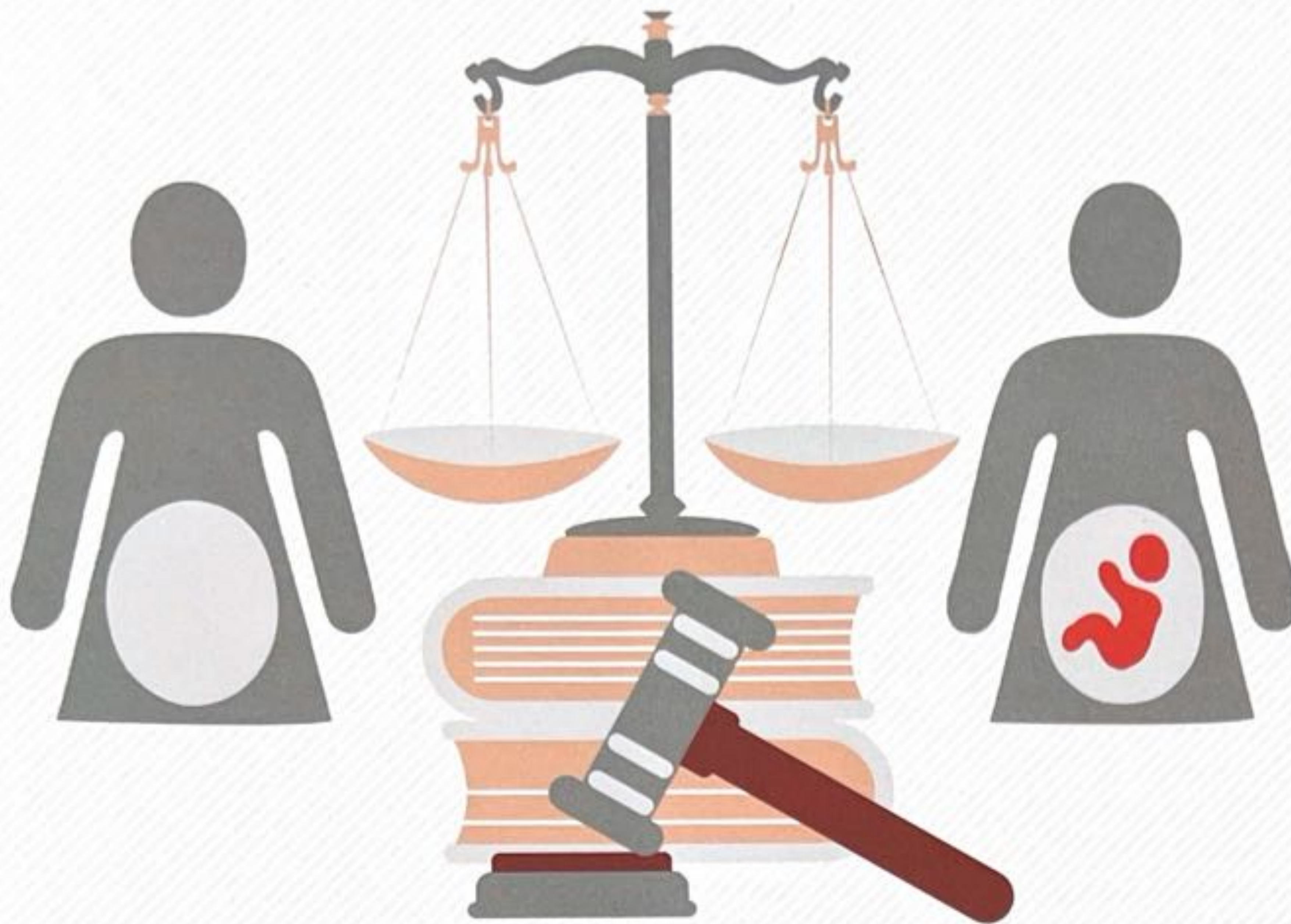
auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken:

- Das Bewegen schwerer Lasten von Hand, etwa das Heben oder Transportieren von schweren Kisten oder Kartons ohne Hilfsmittel.
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen. Bspw. Fliessbandarbeiten, die im Stehen ausgeführt werden.
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind, wie etwa Arbeiten mit einem Presslufthammer oder ähnlichen Arbeitsmitteln bzw. Maschinen.
- Arbeiten bei Überdruck. Dazu zählen beispielsweise Arbeiten in Druckkammern oder Tauchgänge.
- Arbeiten bei Kälte, Hitze oder bei Nässe. Beispielsweise Arbeiten im Freien bei extremen Wetterlagen.
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm, etwa in Laboren oder Produktionsbetrieben.

- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen. Bei entsprechenden Arbeiten müssen die Gesundheitsschutz-Massnahmen für alle Mitarbeitenden zwingend greifen.
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen. Bei Schicht- und Nachtarbeit gelten im Mutterschutz beispielsweise besondere Regeln (siehe Arbeitsgesetz Art. 35 und Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz Art. 62).

Die Verordnung 1 sieht vor, dass bei Vorliegen von «gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten» eine Risikobeurteilung durch eine «fachlich kompetente Person» durchzuführen ist. In der Praxis bewährt sich ein Vorgehen, bei dem zunächst durch den Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung anhand von Checklisten und Tools von Arbeitssicherheit Schweiz vorgenommen wird (siehe Infobox).

Zeigt die Analyse, dass Gefährdungen vorliegen, stehen Sicherheitsbeauftragten zwei Optionen zur Beratung der Vorgesetzten zur Verfügung:



Für schwangere Mitarbeiterinnen gelten spezielle rechtliche Regelungen zum Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind. Grafik: pixabay

Die wichtigsten Aufgaben:

- www.mutterschutz.ch konsultieren für Infos und rechtliche Grundlagen
- Gefährdungsbeurteilung durchführen, z. B. mit Hilfe der Seco-Checkliste oder der Tools zum Mutterschutz im PREVITAR
- Klären, ob gefährliche oder beschwerliche Arbeiten vorkommen und entscheiden, ob Schwangere grundsätzlich aus solchen Prozessen genommen werden können oder eine Risikobeurteilung durchgeführt werden soll
- Mutterschutzkonzept erstellen und ein Schreiben an die Gynäkologin/den Gynäkologen formulieren
- Alle potenziell betroffenen Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten informieren und schriftlich zur Einhaltung der Massnahmen verpflichten
- Bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft die Massnahmen umsetzen und der Schwangeren die Unterlagen für den Gynäkologen/die Gynäkologin mitgeben
- Umsetzung der Massnahmen durch Vorgesetzte/n und/oder Sicherheitsbeauftragte/n regelmässig überprüfen

1.

Dispensierung und Ersatzarbeit: Schwangere und stillende Mitarbeiterinnen werden von gefährlichen Arbeiten dispensiert, und ihnen werden alternative Aufgaben zugewiesen, sobald die Schwangerschaft bekannt wird.

2.

Risikobeurteilung durch Fachpersonen: In einigen Fällen ist eine grundsätzliche Dispensierung nicht gewünscht oder hat schwerwiegende Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit der Frauen. In diesem Fall kann eine Risikobeurteilung durch Arbeitsmediziner/innen oder Arbeitshygieniker/innen durchgeführt werden. Arbeitssicherheit Schweiz bietet diese Dienstleistung an.

In beiden Fällen müssen alle Massnahmen, die bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder bei Stillenden in Kraft treten, dokumentiert und bei allen Betriebsverantwortlichen bekannt gemacht werden. Ausserdem ist es nötig, dass alle potenziell betroffenen Frauen

über die Gefahren und die sich daraus ergebenden Massnahmen bei Stellenantritt informiert werden. Dazu gehört auch die Aufforderung, sich so früh wie möglich an den Arbeitgeber zu wenden, damit die Massnahmen frühzeitig besprochen und danach umgesetzt werden können.

Verantwortung der Vorgesetzten

Alle Vorgesetzten müssen wissen, welche Massnahmen in ihrem Verantwortungsbereich im Falle einer Schwangerschaft zu ergreifen sind. Dies stellt sicher, dass die Schutzmassnahmen konsistent umgesetzt werden und dass die Mitarbeiterinnen wissen, dass ihre Sicherheit Priorität hat.

Zusammenarbeit mit Gynäkologinnen und Gynäkologen

Die Gynäkologin bzw. der Gynäkologe der schwangeren Mitarbeiterin muss letztendlich entscheiden, ob diese sicher weiterarbeiten kann. Dieser Entscheid stützt sich auf das Schutzkonzept des Betriebs und/oder die

Risikobeurteilung von Fachpersonen. Letztere ist allerdings rechtlich erst vorgesehen, wenn besondere Gefährdungen vorliegen. Sind solche nicht vorhanden oder hat der Arbeitgeber entschieden, Schwangere grundsätzlich und ohne Risikobeurteilung aus solchen Prozessen herauszunehmen, empfiehlt es sich, der Schwangeren den Massnahmenplan oder eine Kurzform davon mitzugeben, damit die Ärztin oder der Arzt eine Entscheidungsgrundlage hat.

Fazit:

Mutterschutz ist eine gemeinsame Verantwortung

Der Mutterschutz am Arbeitsplatz ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern eine Verantwortung, die alle teilen. Sicherheitsbeauftragte, Vorgesetzte und Personalverantwortliche spielen eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung und Kommunikation der zu treffenden Schutzmassnahmen. Die Sicherheit von schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen sollte immer an erster Stelle stehen, um eine gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten.