

Die schwangere Angestellte in der Zahnarztpraxis

Für die werdende Mutter ist die Schwangerschaft etwas ganz Besonderes, für den Zahnarzt als Arbeitgeber der werdenden Mutter kann diese problematisch werden. Von Rechtsanwältin Katri Helena Lyck, Bad Homburg.

■ Eine werdende Mutter darf nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung, sowie acht Wochen nach der Entbindung, nicht beschäftigt werden. Das Mutterschutzgesetz bestimmt allerdings auch, dass angestellte werdende Mutter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen

lichen Nachteile die er dadurch erleidet, dass er von heute auf morgen auf seine Zahnmedizinische Fachangestellte oder angestellte Zahnärztin verzichten muss, beziehungsweise die persönlichen Divergenzen die unter Umständen durch diese Situation entstehen, können für den Arbeitgeber existenzbedrohende Ausmaße annehmen.

Pflichten des Zahnarztes

Der Arbeitgeber ist nach § 5 I 3 MuSchG verpflichtet, die für ihn zu-

st, muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen veranlassen. Diese können in der Umgestaltung des Arbeitsplatzes, im Arbeitsplatzwechsel oder in der Freistellung wegen eines Beschäftigungsverbot liegen.

Beschäftigungsverbote ergeben sich zum einen aus individuellen Gründen, wenn nach ärztlichem Zeugnis bei Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind. Zum anderen erwachsen Beschäf-

und Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn die werdende Mutter den Krankheitserregern ausgesetzt ist. Da Krankheitserreger sowohl in Blut und Körperflüssigkeiten wie Aerosolen, welche bei der Behandlung entstehen, vorhanden sind, besteht eine Infektionsgefahr, insbesondere bei der Assistenz am Behandlungsstuhl, bzw. bei der schwangere angestellten Zahnärztin bei der Behandlung am Patienten, sowie

Abblasen, Bohren und Frasen, Aufräumen, Reinigen und Desinfizieren verunreinigter Instrumente sowie die Bearbeitung nicht desinfizierter Abdrücke.

In den allermeisten Praxen ist zudem die Röntgenverordnung (RöV) zu beachten. Zwar besteht kein grundsätzliches Beschäftigungsverbot mehr für die Tätigkeit einer Schwangeren im Kontrollbereich, dennoch hat der Arbeitgeber Überwachungsmaßnahmen zur Einhaltung und zur Dokumentation der Grenzwerte der Röntgenverordnung zu beachten (z.B. § 31a Abs. 4 RöV). Der Arbeitgeber hat die Pflicht nach § 35 Abs. 6 S. 2 RöV die Strahlenexposition wöchentlich zu ermitteln, diese aufzuzeichnen (§ 35 Abs. 4 RöV) und diese Aufzeichnungen entsprechend aufzubewahren (bis zum 75. Lebensjahr der schwangere Angestellten, mindestens jedoch 30 Jahre nach Beendigung der jeweiligen Beschäftigung). Dies insbesondere deshalb, da dem Arbeitgeber bei Nichteinhaltung dieser Überwachungsmaßnahmen von der zuständigen Aufsichtsbehörde ein Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 Euro auferlegt werden kann. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber, sofern die schwangere Zahnärztin ein behindertes Kind zur Welt bringen sollte und die Behinderung des Kindes auf den Röntgeneinsatz zurückgeführt werden kann, sich Schadenersatzforderungen für das geschä-



Mutterschutzgesetz

Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdung, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte und weibliche Auszubildende. Weitere Regelungen zum gesundheitlichen Schutz werdender

Mütter vor Gefahren, Überforderung und der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz finden sich unter anderem in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV).

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

oder Lärm ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Überdies dürfen sie keine Arbeiten ausführen, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die sogenannte Leibesfrucht besteht (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG).

Hierunter fallen nahezu alle Arbeiten am Behandlungsstuhl einer Zahnarztpraxis sowie beim Röntgen, mit der Folge, dass ab Kenntnis der Schwangerschaft durch den Arbeitgeber ein sofortiges Beschäftigungsverbot für diese Tätigkeiten auszusprechen ist. Eine Zahnärztin ist daher betroffen, wenn sie angestellt und selbst schwanger ist oder wenn sie Arbeitgeberin ist und eine Mitarbeiterin schwanger ist. Einzig für die schwangere Praxisinhaberin gilt das Beschäftigungsverbot nicht.

Hieraus können sich für den Arbeitgeber nicht nur rechtliche Probleme ergeben. Auch die wirtschaft-

ständige Aufsichtsbehörde über eine Schwangerschaft unter Angabe des Namens, des voraussichtlichen Entbindungstermins, der Arbeitszeit und der Art der Tätigkeit der Schwangeren zu informieren (Schwangerschaftsanzeige).

Darüber hinaus trifft ihn die Pflicht, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber sofort nach Bekanntgabe der Schwangerschaft eine sorgfältige Beurteilung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen durchführen muss (Gefährdungsbeurteilung). Die Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung.

Sofern die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des ungeborenen Kindes gefährdet

tigungsverbote auch aus objektiven Voraussetzungen: Verbot der Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, Verbot der Mehrarbeit (Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag bzw. 90 Stunden in der Doppelwoche), Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. In Zahnarztpraxen besonders entscheidend ist das Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert (AWG) überschritten wird. Hinweise zu Gefahrstoffen finden sich auf Produktverpackungen und den dazugehörigen Sicherheitsdatenblättern. Arbeitsplatzgrenzwerte für Gefahrstoffe finden sich in den Technischen Regeln für Gefahrstoffe. Beispiele für Gefahrstoffe sind Desinfektions- und Reinigungsmittel, Lösemittel, Röntgenchemikalien und Quecksilber.

In der Regel wird das Beschäftigungsverbot auszusprechen sein aufgrund des Verbotes der Beschäftigung mit Stoffen, Zubereitungen



bei der Anfertigung und Bearbeitung von Abdrücken.

Schutzhandschuhe stellen nach der geltenden Rechtsprechung keine wirksame Maßnahme zur Abwendung der Gefahren dar, sofern gleichzeitig mit stechenden, schneidenden oder rotierenden Instrumenten umgegangen wird und damit eine Verletzungsgefahr besteht. Unter diesen Aspekten ist ein Beschäftigungsverbot zumindest für folgende Arbeiten auszusprechen: die Assistenz bei Operationen, wie z.B. die Parodontosebehandlung, das Entfernen von Zahnstein, das

digte Kind ausgesetzt sieht. Kann er dann nicht die Einhaltung der Überwachungsmaßnahmen nach der RöV detailliert nachweisen, besteht die Gefahr einer lebenslangen Schadenersatz- und Unterhaltungsverpflichtung. Die Tätigkeit einer Schwangeren in Überwachungsreichen wird hingegen nicht durch die RöV eingeschränkt.

Geltung des Beschäftigungsverbot

Wichtig und entscheidend ist, dass die vorgenannten objektiven Beschäftigungsverbote bereits ab



dem ersten Tag, und zwar kraft Gesetzes Geltung erlangen. Der Arbeitgeber hat sie von sich aus zu beachten, die Angestellte hat hierüber keine Atteste zu erbringen. Auch diese Nichtbeachtung kann für den Arbeitgeber unter Schadenersatzgesichtspunkten erhebliche Ausmaße annehmen. Sofern sich die Angestellte zum Beispiel mit Hepatitis C bis G infiziert und dies zu irreparablen Schäden am ungeborenen Kind führt, sieht sich der Zahnarzt lebenslangen Unterhalts- und Schadenersatzansprüchen ausgesetzt.

Kündigungsverbot der schwangeren Mitarbeiterin

Die schwangere Angestellte ist nach § 9 MuSchG faktisch unkündbar. Zwar kann nach § 9 III MuSchG die Aufsichtsbehörde die Kündigung einer Schwangeren für ausnahmeweise zulässig erklären, doch ist dies nur in besonderen Ausnahmefällen wie z. B. der vollständigen Praxisschließung, bisher erfolgt. Das Kündigungsverbot erlangt bereits in der Probezeit Geltung. Auch während der Elternzeit besteht ein grundsätzliches Kündigungsverbot nach § 18 Abs. 1 BEEG.

Urlaubsansprüche

Auch während des Beschäftigungsverbots entstehen der Arbeitnehmerin Urlaubsansprüche, da § 17 MuSchG sämtliche Ausfallzeiten aufgrund des Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten qualifiziert.

Vergütung

Liegen die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot vor, ist der Praxisinhaber verpflichtet der schwangeren Angestellten mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, als Vergütung weiterzuzahlen, unabhängig davon, ob er die Schwangere in seiner Praxis noch weiter einsetzen kann oder nicht. Jedoch steht ihm im Wege des Umlageverfahrens gemäß § 1 II Nr. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz ein Anspruch auf Ersatz des vollen Arbeitsentgelts zu, das während des Beschäftigungsverbots an die schwangere Angestellte gezahlt wird.

Dies gilt auch für die auf die Vergütung entfallenden Arbeitge-

beranteile zur Sozialversicherung. Auch die geringfügig Beschäftigte wird vom Aufwendungsausgleichsgesetz erfasst. Geltend zu machen ist der Anspruch durch einen Antrag des Zahnarztes gegenüber der Krankenkasse, bei der die schwangere Angestellte versichert ist. Der Anspruch auf Erstattung des Arbeitsentgelts gilt nicht für die in der Praxis freiberuflich tätige Schwangere. Diese muss, im Falle einer Schwangerschaft, für sich selbst sorgen.

Geltung auch für angestellte Zahnärztinnen

Übersehen wird oft, dass vorausgegangene Ausführungen auch ohne Ausnahme für die angestellte Zahnärztin Geltung erlangen. Dieser wird aufgrund der Natur ihrer Tätigkeit, immer ein Verbot der Beschäftigung zu erteilen sein, da sie mit Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, den Krankheitserregern ausgesetzt ist, wenn sie einen Patienten behandelt. Somit wird sich die angestellte Zahnärztin immer ab dem ersten Tag der Kenntnis der Schwangerschaft in einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot befinden.

Eine selbstständige Zahnärztin in der Berufsausübungsgemeinschaft kann im Gegensatz hierzu „bis zum letzten Tag“ arbeiten und Umsätze erzielen. Sie hat, sofern sie nicht weiterarbeitet, für den Fall einer Schwangerschaft selbst Vorsorge zu treffen. Nach der Geburt erhält sie Elterngeld.

Bereits im Jahr 1993 hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG vom 27. Mai 1993 - C 42/89) zu dieser Unterscheidung zwischen der angestellten und freiberuflich tätigen Zahnärztin Stellung genommen und folgendes ausgeführt:

„Die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, die Arbeitsverhältnisse prägt, ist auch der Grund, warum der Gesetzgeber es für erforderlich gehalten hat, Arbeitnehmerinnen im Fall der Schwangerschaft mit dem Arbeitgeber auferlegten Beschäftigungsverboten in Schutz zu nehmen, um den Widerstreit zwischen den Aufgaben der Frau als Mutter und ihrer Stellung im Berufsleben als Arbeitnehmerin im Interesse der Gesunderhaltung von Mutter

und Kind auszugleichen (BVerfGE 37, 121 (125) = NJW 1974, 1461). Dass Zahnärztinnen von solchen Verböten erfasst werden, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig sind, nicht hingegen, wenn sie als Selbstständige praktizieren, verstößt ent-

gegen der Ansicht des Klagers nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Denn die besondere Schutzbedürftigkeit von in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber erwerbstätigen Müttern ist ein sachlich einleuchtender Differenzierungsgrund (vgl. BSG, USK 83151, S. 707 (709)).“

Fazit

Da die haftungsrechtlichen Risiken für den Praxisinhaber, dessen Angestellte schwanger wird, hoch sind, empfiehlt es sich, das generelle Beschäftigungsverbot auszusprechen. Es sein denn, dass die Praxisstruktur einen völligen Wechsel in die Verwaltung ermöglicht und die Mitarbeiterin dazu auch willens und in der Lage ist.

Die Vergütung der schwangeren Angestellten wird in aller Regel ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverbotes im Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz von der Krankenkasse der Schwangeren getragen.

Wichtig ist nach unserer Erfahrung, dass die schwangere Mitarbeiterin herzlichst verabschiedet wird, denn nur dann ist mit einer

schnellen und entspannten Rückkehr der Mitarbeiterin zu rechnen. Auch empfehlen wir bereits zum Zeitpunkt der Freistellung über das mögliche Rückkehrszenario zu sprechen und hier flexible Alternativen anzubieten, denn eine gute Mitarbeiterin verliert man als Praxisinhaber nur sehr ungern. ◀



Katri Helena Lyck
Rechtsanwältin und Mediatorin
Fachanwältin für Medizinrecht

Lyck + Pätzold, healthcare . recht
Nehringstr. 2
61352 Bad Homburg
Tel.: +49 6172 139960
kanzlei@medizinanwaeltin.de
www.medizinanwaeltin.de

ANZEIGE

BELLA-CENTER COPENHAGEN

INSPIRATION, BUYING AND NETWORKING

- welcome to the leading annual dental fair in Scandinavia

SCANDEFA invites you to exclusively meet the Scandinavian dental market and sales partners in wonderful Copenhagen.

Why exhibit at SCANDEFA?
SCANDEFA is a leading, professional branding and sales platform for the dental industry.

In 2016 we are pleased to present Scandefa with two fair days and a more flexible course programme at the Annual Meeting. In addition to sales, branding and customer care, the new format gives you the opportunity for networking, staff care, professional inspiration and competence development.

SCANDEFA is organised by Bella Center and held in collaboration with the Annual Meeting organised by the Danish Dental Association (Dansk tandlægeforening)!

How to exhibit
Please book online at scandefadk.com or contact Sales & Exhibition Manager Mia Clement Roseninge mia@bellacenter.dk / +45 32 47 21 33.

Who visits SCANDEFA?
In 2015 over 7.500 dentists, dental hygienists, dental assistants and dental technicians visited SCANDEFA. For further statistical information please see scandefadk.com.

Where to stay during SCANDEFA?
Two busy fair days require a lot of energy, and therefore a good night's sleep and a delicious breakfast are a must.

We offer all of our exhibitors a special price for both our hotels: **Hotel Bella Sky** Copenhagen - Scandinavia's largest design hotel - and **Hotel Crown Plaza** - one of the leading sustainable hotels in Denmark.

We also offer free and easy shuttle service transport between the airport, the two hotels and Bella Center.

SCANDEFA

19-20 APRIL 2016

scandefadk.com