

# Änderungen beim Mutterschutz – Das sollten Praxisinhaber wissen!

**RECHT** Wird eine Praxismitarbeiterin schwanger, stellt dies Praxisinhaber wie Mitarbeiterin vor große Herausforderungen. Es sind zahlreiche Regelungen, insbesondere Schutzvorschriften, zu beachten. Bereits ab dem Zeitpunkt der Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft greifen die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz. Aber auch nach der Entbindung sind während der Stillzeit noch einige Regelungen zu beachten.

Die wichtigste gesetzliche Grundlage, das Mutterschutzgesetz, wurde jetzt zum 1. Januar 2018 novelliert. Dabei wurden zum einen bereits bestehende Regelungen fortgeschrieben, zum anderen aber auch einige Neuerungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen in zahnärztlichen Praxen eingeführt. Ziel der Änderungen im Mutterschutzgesetz war, die Bedürfnisse von schwangeren und stillenden Frauen besser zu berücksichtigen.

## Erweiterung des Anwendungsbereichs

Der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes umfasst seit dem 1. Januar 2018 nunmehr ausdrücklich und klarstellend auch Frauen in betrieblicher Berufsbildung, Praktikantinnen im Sinne des §26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie Studentinnen. In der Zahnarztpraxis sind hiervon in erster Linie Auszubildende betroffen. Im Bereich der Studierenden stellt die Erweiterung des Anwendungsbereichs vor allem eine große Herausforderung für Hochschulen dar, da im Bereich Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde schwangere und stillende Studentinnen an zahlreichen Kursen aufgrund der arbeitsschutzrechtlichen potenziellen Gefährdung nicht teilnehmen können. Sowohl Praxisinhaber als auch Kliniken sind dann verpflichtet, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

## Absolute und relative Beschäftigungsverbote

Schon immer sind Beschäftigungsverbote schwangerer und stillender Mitarbeiterinnen ein großes Thema in Zahnarztpraxen. Das Gesetz unterscheidet insoweit zwischen relativen und absoluten Beschäftigungsverboten. Ein relatives Beschäftigungsverbot besteht in den sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin. Hierbei handelt es sich um ein relatives Beschäftigungsverbot, da die werdende Mutter auf dieses Beschäftigungsverbot widerruflich verzichten kann. Absolute Beschäftigungsverbote sind hingegen nicht disponibel. Dies gilt zum einen für das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Dieses beträgt acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten sowie im Falle der Geburt eines Kindes mit Behinderung (§2 Abs.1 S.1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) auf Antrag der Mitarbeiterin zwölf Wochen ab der Entbindung. Zum anderen gibt es Fälle, in denen ein Arzt ein absolutes Beschäftigungsverbot ausspricht. Darüber hinaus bestehen absolute Beschäftigungsverbote im Falle einer Gefährdung der Schwangeren und des ungeborenen Kindes durch den Arbeitsplatz. Hier haben

sich die Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung seit dem Jahresbeginn verändert.

## Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

In Zukunft sind Praxisinhaber verpflichtet, jeden Arbeitsplatz in der Zahnarztpraxis einer anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf mögliche Gefährdungen für schwangere oder stillende Mitarbeiterinnen zu unterziehen. Diese Prüfung muss unabhängig vom konkreten Bestehen





© Nestor Ruzhnikov/Shutterstock.com

Sobald der Praxisinhaber Kenntnis von einer bestehenden Schwangerschaft erlangt hat, muss er für den Arbeitsplatz der schwangeren Mitarbeiterin erneut eine konkrete Gefährdungsbeurteilung durchführen. Nach der neuen gesetzlichen Formulierung muss eine „unverantwortbare Gefährdung“ für die schwangere oder stillende Mitarbeiterin ausgeschlossen werden.

einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und sogar unabhängig davon erfolgen, ob der Arbeitsplatz aktuell überhaupt von einer Frau besetzt ist. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgt nach § 5 Arbeitsschutzgesetz, in dem die Anforderungen an den Arbeitsplatz definiert sind. Anhand der Prüfung muss abstrakt beurteilt werden, ob potenzielle Gefährdungen für schwangere Mitarbeiterinnen bestehen und ob diese durch geeignete Schutzmaßnahmen ausgeschlossen werden können. Die Ergebnisse sind zu dokumentieren und etwaige Schutzmaßnahmen festzulegen. Zudem sind alle Mitarbeiter der Praxis über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu informieren.

#### Konkrete Gefährdungsbeurteilung

Sobald der Praxisinhaber Kenntnis von einer bestehenden Schwangerschaft erlangt hat, muss er für den Arbeitsplatz der schwangeren Mitarbeiterin erneut eine konkrete Gefährdungsbeurteilung durchführen. Nach der neuen gesetzlichen Formulierung muss eine „unverantwortbare Gefährdung“ für die schwangere

# hypo-A

Premium Nahrungsergänzung



## Optimieren Sie Ihre Parodontitis-Therapie!

55% Reduktion der Entzündungsaktivität in 4 Wochen!

**60% entzündungsfrei in 4 Monaten**  
durch ergänzende bilanzierte Diät

- Stabilisiert orale Schleimhäute!
- Beschleunigt die Wundheilung!
- Schützt vor Implantatverlust!

Studien-  
geprüft!



### Itis-Protect I-IV

Zur diätetischen Behandlung  
von Parodontitis

## Info-Anforderung für Fachkreise

Fax: 0451 - 304 179 oder E-Mail: [info@hypo-a.de](mailto:info@hypo-a.de)

Name / Vorname

Str. / Nr.

PLZ / Ort

Tel.

E-Mail

IT-ZWP 3.2018

**hypo-A** GmbH, Kücknitzer Hauptstr. 53, 23569 Lübeck  
hypoallergene Nahrungsergänzung ohne Zusatzstoffe  
[www.hypo-a.de](http://www.hypo-a.de) | [info@hypo-a.de](mailto:info@hypo-a.de) | Tel: 0451 / 307 21 21

[shop.hypo-a.de](http://shop.hypo-a.de)

Mit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes wurde eingeführt, dass schwangere Mitarbeiterinnen mit Genehmigung auch eine Tätigkeit zwischen 20 und 22 Uhr ausüben dürfen. Voraussetzung hierfür ist sowohl das ausdrückliche Einverständnis der Mitarbeiterin als auch die behördliche Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers.



Foto: © Lucky Bussines/Shutterstock.com

oder stillende Mitarbeiterin ausgeschlossen werden. In §§ 11 ff. MuSchG werden unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sowie entsprechende Schutzmaßnahmen aufgelistet.

#### Unverantwortbare Gefährdung

Auch nach der Novellierung des Mutterschutzgesetzes bleibt es dabei, dass eine Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Zahnärztinnen und ZFA, die in der Stuhlassistenz eingesetzt werden, in der Regel aufgrund einer unverantwortbaren Gefährdung ausscheidet.

Durch den Umgang mit infektiösem Material und gefährlichen Stoffen, insbesondere Biostoffen (§ 3 Biostoffverordnung), sowie scharfen und spitzen Gegenständen ist grundsätzlich eine unverantwortbare Gefährdung gegeben.

#### Gefährdungsbeurteilung in drei Stufen

In der Gefährdungsbeurteilung muss der Praxisinhaber nunmehr in drei Stufen prüfen, ob Schutzmaßnahmen für die schwangere oder stillende Mitarbeiterin ergriffen werden müssen. Auf der ersten Stufe ist zunächst zu prüfen, ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist. Hierbei handelt es sich um eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz durch entsprechende Schutzmaßnahmen umzugestalten. Ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht möglich oder aufgrund eines unverhältnismäßigen Aufwands nicht zumutbar und kann somit die unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden, ist auf der zweiten Stufe zu über-

legen, ob ein Wechsel des Arbeitsplatzes tatsächlich möglich und arbeitsrechtlich zulässig ist. Hier kommt theoretisch ein Wechsel des Arbeitsplatzes in den Bereich der Praxisverwaltung oder Abrechnung in Betracht. Allerdings ist dies in der Praxis häufig nicht sinnvoll umzusetzen. Kommt keine der beiden Maßnahmen in Betracht, muss der Praxisinhaber ein Beschäftigungsverbot aussprechen mit der Folge, dass die Mitarbeiterin nicht weiter in der Zahnarztpraxis arbeiten darf. Dieses Beschäftigungsverbot ist auch weiterhin nicht disponibel, selbst wenn die Mitarbeiterin dies ausdrücklich wünscht.

#### Weitere Änderungen

Mit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes wurde eingeführt, dass schwangere Mitarbeiterinnen mit Genehmigung auch eine Tätigkeit zwischen 20 und 22 Uhr ausüben dürfen. Voraussetzung hierfür ist sowohl das ausdrückliche Einverständnis der Mitarbeiterin als auch die behördliche Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers.

Seit Jahresbeginn ist außerdem eine weitere Meldepflicht des Arbeitgebers hinzugekommen. Musste der Praxisinhaber bisher die zuständige Aufsichtsbehörde lediglich über die Schwangerschaft informieren, gilt dies jetzt auch für stillende Mitarbeiterinnen, sofern nicht zuvor bereits über die Schwangerschaft informiert wurde. Darauf ist im Falle von Neueinstellungen zukünftig zu achten.

Bereits im Mai letzten Jahres wurde die Schutzfrist für Mütter eines Kindes mit Behinderung auf zwölf Wochen

nach der Geburt verlängert. Ebenfalls seit Mai letzten Jahres ist die Kündigung einer Frau bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche unzulässig.

#### Fazit

Praxisinhaber sollten sich mit den neuen Regelungen zum Mutterschutz auseinandersetzen. Schwangere Mitarbeiterinnen stellen ohnehin für viele Praxen eine große organisatorische Herausforderung dar. Deshalb sollten Praxisinhaber darauf gut vorbereitet sein und die rechtlichen Anforderungen kennen. Außerdem drohen bei der Missachtung einiger Vorschriften Bußgelder. Wer beispielsweise keine Gefährdungsbeurteilung durchführt, keine Ruhezeiten gewährt oder das Verbot von Mehr- und Nachtarbeit missachtet, dem drohen empfindliche Bußzahlungen.

#### INFORMATION

##### Anna Stenger, LL.M.

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht  
Lyck+Pätzold.healthcare.recht  
Nehringstraße 2  
61352 Bad Homburg  
www.medizinanwaelte.de

Infos zur Autorin



Infos zum Unternehmen

