Julia Wörner, LL.M. ist vor allem im Vertragsarztrecht, Gesellschafts- und Arbeitsrecht engagiert. Zu ihren Mandanten zählen (Zahn)Ärzte, Medizinproduktehersteller und andere Healthcare-Unternehmen. Sie begleitet Gründungen von Medizinischen Versorgungszentren und ist Expertin für das Antikorruptionsgesetz im Gesundheitswesen. Die Fachanwältin im Medizinrecht erwarb den Master of Laws in den USA, hält regelmäßig Vorträge und publiziert in Fachzeitschriften.

Mein Tipp als Anwältin

Änderungen im Mutterschutzrecht –

Was Praxisinhaber wissen müssen

von
RAin Julia Wörner,
LL.M., Bad Homburg

Zum 1. Januar 2018 sind umfängliche Änderungen des Mutterschutzrechts in Kraft getreten. Ziel des neuen Mutterschutzgesetzes (MuSchG) ist es, den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten.

Kontakt
www.medizinanwaelte.de

kanzlei@
medizinanwaelte.de

Den Praxisinhaber stellt die Schwangerschaft einer Praxismitarbeiterin regelmäßig vor eine große administrative Herausforderung. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der werdenden Mutter greifen bereits ab dem Zeitpunkt der Kenntnis des Praxisinhabers von der Schwangerschaft und gelten teilweise auch für die Stillzeit.

Erweiterung des Anwendungsbereichs des MuSchG

Seit diesem Jahr findet das MuSchG auch Anwendung auf Frauen in betrieblicher Berufsbildung, Praktikantinnen im Sinne des Paragrafen 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie Studentinnen. Die Meldepflicht des Praxisinhabers gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde besteht nun auch bei stillenden Mitarbeiterinnen, sofern deren Schwangerschaft nicht bereits gemeldet wurde. Dies ist bei Neueinstellungen künftig zu beachten. Weiterhin sind seit Jahresbeginn Kündigungen von Mitarbeiterinnen bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche unzulässig.

Beschäftigungsverbote

Das Gesetz unterscheidet zum einen zwischen generellen (zum Beispiel für Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit) und individuell (ärztlich)

ausgesprochenen Beschäftigungsverboten. Daneben wird unterschieden zwischen absoluten und relativen Beschäftigungsverboten. Die sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin sind ein relatives Beschäftigungsverbot, auf das die Mitarbeiterin auch verzichten kann. Absolute Beschäftigungsverbote sind jedoch unbedingt einzuhalten. Darunter fallen zum Beispiel die acht Wochen (beziehungsweise zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder auf Antrag bei Geburt eines Kindes mit Behinderung) nach der Entbindung. Bei medizinischen Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Darüber hinaus bestehen absolute Beschäftigungsverbote im Fall einer Gefährdung der Schwangeren und des ungeborenen Kindes durch den Arbeitsplatz. Hier haben sich die Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung verändert.

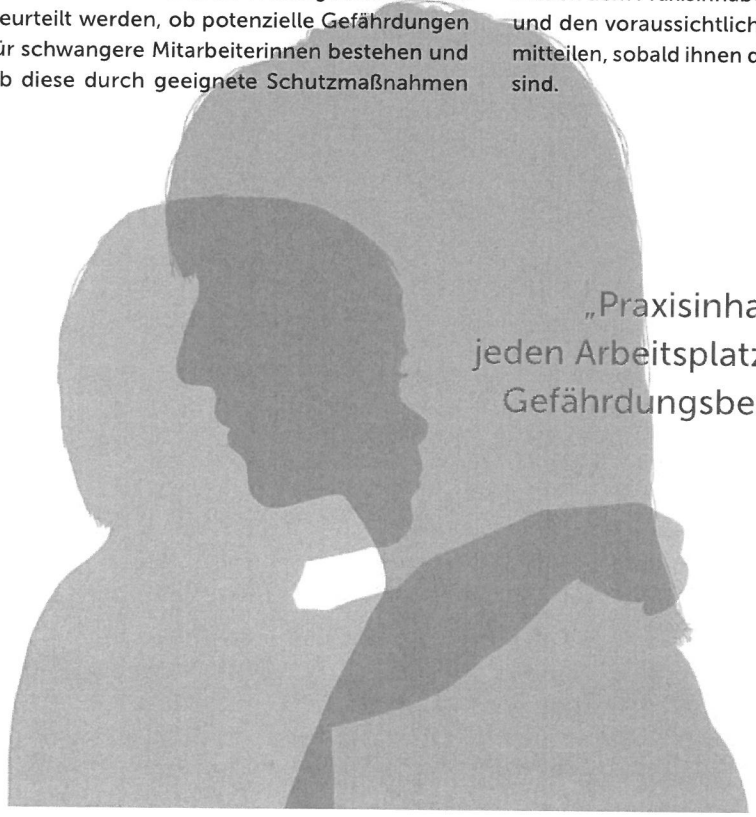
Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Praxisinhaber sind 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 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 Paragraf 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 in drei Stufen bei Kenntnis einer Schwangerschaft

Sobald der Praxisinhaber Kenntnis von einer bestehenden Schwangerschaft erlangt hat, muss er für den Arbeitsplatz der schwangeren Mitarbeiterin in drei Stufen erneut eine konkrete Gefährdungsbeurteilung durchführen. Nach der neuen gesetzlichen Formulierung muss eine „unverantwortbare Gefährdung" für die schwangere oder stillende Mitarbeiterin ausgeschlossen werden. In den Paragrafen 11 ff. MuSchG werden unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sowie entsprechende Schutzmaßnahmen aufgelistet. Auf der ersten Stufe ist zu prüfen, ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist. 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 überlegen, ob ein Wechsel des Arbeitsplatzes möglich und arbeitsrechtlich zulässig ist (zum Beispiel in die Praxisverwaltung oder Abrechnung, sofern dies den Qualifikationen der schwangeren Mitarbeiterin entspricht). Kommt keine der beiden Maßnahmen in Betracht, muss der Praxisinhaber ein absolutes Beschäftigungsverbot aussprechen (dritte Stufe). Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Praxisinhaber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind.

CP



„Praxisinhaber sind verpflichtet, jeden Arbeitsplatz einer anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen."

Foto: ©whiteisthecolor - stock.adobe.com