



© billionphotos.com/fotolia.com

Was Praxisinhaber über die Änderungen beim Mutterschutz wissen sollten

Wird eine angestellte Praxismitarbeiterin schwanger, stellt dies Praxisinhaber vor eine große administrative Herausforderung. Vom Arbeitgeber sind zahlreiche Regelungen insbesondere Schutzvorschriften zu beachten. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz greifen bereits ab dem Zeitpunkt der Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft. Aber auch nach der Entbindung sind während der Stillzeit noch einige Regelungen zu beachten.

Das Mutterschutzgesetz als die wichtigste gesetzliche Grundlage, wurde zum 01.01.2018 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.

Ausdrückliche Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Auszubildende, Studentinnen und Praktikantinnen

Seit dem 01.01.2018 umfasst der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes 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 arbeitsrechtlich potentiellen Gefährdung nicht teilnehmen können. Sowohl Praxisinhaber als auch Kliniken sind dann verpflichtet, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Absolute und relative Beschäftigungsverbote

Beschäftigungsverbote schwangerer und stillender Mitarbeiterinnen sind schon immer ein großes Thema in Zahnarztpraxen. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen relativen und absoluten Beschäfti-

gungsverboten. 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 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 bei Kenntnis der Schwangerschaft

Sobald der Praxisinhaber Kenntnis von einer bestehenden Schwangerschaft erlangt hat, muss er für den Arbeitsplatz der schwangere Mitarbeiterin erneut eine konkrete Gefährdungsbeurteilung durchführen. Nach der neuen gesetzlichen Formulierung muss eine „unverantwortbare Gefährdung“ für die schwangere oder stillende Mitarbeiterin ausgeschlossen werden. In §§ 11ff. MuSchG werden unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sowie entsprechende Schutzmaßnahmen aufgelistet.

Bei Zahnärztinnen und ZFA liegt in der Regel eine unverantwortbare Gefährdung vor

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 in drei Stufen prüfen, ob Schutzmaßnahmen für die schwangere oder stillende Mitarbeiterin ergriffen werden müssen. Auf der ersten Stufe ist 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 überlegen, 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 für viele Praxen ohnehin eine große organisatorische Herausforderung dar. Praxisinhaber sollten daher gut darauf vorbereitet sein und die rechtlichen Anforderungen kennen. Zudem drohen bei der Missachtung einiger Vorschriften Bußgelder. Wer beispielsweise keine Gefährdungsbeurteilung durchführt, keine Ruhezeiten gewährt oder das Verbot von Mehr- und Nacharbeit missachtet, dem drohen empfindliche Bußgeldzahlungen. ■

Stephanie Lamp



Frau Rechtsanwältin Lamp, LL.M., setzt sich für die zivilrechtliche Anspruchsverfolgung und -sicherung von Ärzten und Zahnärzten ein. Vom gewerblichen Mietrecht über die gesellschaftsrechtlichen Herausforderungen, der Gründung und Beratungen von MVZ bis hin zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Frau Rechtsanwältin Lamp berät insbesondere zu Fragen im Rahmen der Gründung von Gesellschaften und der Übertragung von Unternehmensanteilen. Ihr Schwerpunkt liegt in der Vertragsprüfung und Vertragsgestaltung. Ein Schwerpunkt ist das vertragliche Compliance-Management.

Frau Rechtsanwältin Lamp schloss erfolgreich den berufsbegleitenden Masterstudiengang (Master of Laws) „Corporate & Business Law“ an der Leuphana Universität Lüneburg ab und absolvierte parallel zu ihrem Studium die Zusatzqualifikation im Pharmarecht an der Philipps-Universität Marburg.

Frau Rechtsanwältin Lamp hält regelmäßige Vorträge und publiziert in Fachzeitschriften.



Stephanie Lamp, LL.M.

Rechtsanwältin · Lyck + Pätzold. healthcare.recht
Nehringstr. 2 · 61352 Bad Homburg
www.medizinanwaelte.de · kanzlei@medizinanwaelte.de