

Mutterschutz in der Praxis

Was sich durch das neue Mutterschutzgesetz ändert

65 Jahre nach seinem Inkrafttreten wird das Mutterschutzgesetz durch das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ vom 23. Mai 2017 grundlegend reformiert. Die Neuregelungen treten größtenteils zum 1. Januar 2018 in Kraft. Obwohl das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG-neu) für Zahnarztpraxen keine großen Änderungen im Umgang mit schwangeren Mitarbeiterinnen mit sich bringt, müssen Praxisinhaber einige Neuerungen beachten.

In Zukunft muss jeder Arbeitsplatz der Zahnarztpraxis im Rahmen einer anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung auf mögliche Gefährdungen für schwangere oder stillende Mitarbeiterinnen geprüft werden. Gegebenenfalls sind erforderlich werdende Schutzmaßnahmen festzulegen. Das Ergebnis dieser Gefährdungsbeurteilung muss im Rahmen einer Dokumentation festgehalten werden. Wird im Tätigkeitsbereich einer schwangeren oder stillenden Frau eine sogenannte „unverantwortbare Gefährdung“ festgestellt, muss der Praxisinhaber die erforderlichen Schutzmaßnahmen treffen.

Nachfolgend stellt das BZB die Änderungen des Mutterschutzgesetzes vor und beleuchtet die Auswirkungen für Zahnarztpraxen.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Jeder Arbeitsplatz muss künftig im Rahmen einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz daraufhin überprüft werden, ob potenzielle Gefährdungen für schwangere Mitarbeiterinnen bestehen und ob diese durch geeignete Schutzmaßnahmen ausgeschlossen werden können – unabhängig davon, ob der Arbeitsplatz aktuell von einer Frau besetzt ist. Die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung soll frühzeitig für Transparenz bezüglich sensibler Tätigkeiten in puncto Mutterschutz sorgen. Für jede Tätigkeit sind die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Außerdem muss der Arbeitgeber ermitteln, ob beziehungsweise welche Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden. Anschließend muss der Praxisinhaber die durchge-



Foto: fotolia.com/mmphoto

Das Mutterschutzgesetz wurde in diesem Jahr grundlegend reformiert. Die meisten Neuregelungen treten am 1. Januar 2018 in Kraft.

führte Gefährdungsbeurteilung dokumentieren und das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung sowie den Bedarf an Schutzmaßnahmen festhalten. Der Gesetzgeber schreibt vor, dass alle Praxismitarbeiter über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen informiert werden müssen. Eine schwangere oder stillende Mitarbeiterin ist vom Praxisinhaber explizit über die erfolgte Gefährdungsbeurteilung und über die für sie konkret erforderlichen Schutzmaßnahmen in Kenntnis zu setzen.

Beschäftigung von schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen

Für eine Mitarbeiterin, die den Praxisinhaber über eine Schwangerschaft informiert hat, muss eine konkrete Gefährdungsbeurteilung bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen durchgeführt und unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch anzubieten, bei dem die Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen erörtert werden. Neu eingeführt wurde der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“. Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Bei der Klärung der Frage, ob eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere beziehungsweise stillende Mitarbeiterin oder ihr Kind vorliegt, sind die §§ 11, 12 MuSchG-neu maßgeblich. Sie benennen im Einzelnen unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedin-

gungen für schwangere beziehungsweise stillende Frauen und zählen beispielhaft Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen auf, die eine unverantwortbare Gefährdung für Frau oder Kind nach sich ziehen.

Das neue Mutterschutzgesetz listet in § 13 Abs. 1 die vom Arbeitgeber zu treffenden Schutzmaßnahmen auf, wenn eine unverantwortbare Gefährdung im Tätigkeitsbereich der schwangeren beziehungsweise stillenden Mitarbeiterin festgestellt wurde. Der Einsatz einer schwangeren oder stillenden angestellten Zahnärztin oder Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) bei der Patientenbehandlung beziehungsweise der Behandlungsassistenz oder bei der Aufbereitung von Medizinprodukten wird auch nach der Gesetzesreform nicht möglich sein. Der potenzielle Umgang mit Gefahrstoffen, insbesondere Biostoffen der Risikogruppen 2, 3, 4 im Sinne von § 3 Biostoffverordnung, und eine mögliche Infektionsgefahr durch spitze, stechende Gegenstände wird weiterhin nicht in der Weise eingeschränkt werden können, dass die damit einhergehende Gefährdung als verantwortlich für die werdende Mutter und das ungeborene Kind erscheint. Somit wird von einer unverantwortbaren Gefährdung im Sinne des Mutterschutzgesetzes auszugehen sein. Eine Weiterbeschäftigung in den oben aufgeführten Tätigkeitsbereichen wird deshalb nicht möglich sein.

Damit verbunden ist die Frage, ob die schwangere Mitarbeiterin auf einen ungefährdeten Arbeitsplatz umgesetzt werden kann. Da der Einsatzbereich für die schwangere oder stillende Frau geeignet und zumutbar sein muss, werden sich auch künftig bei einer schwangeren angestellten Zahnärztin in der Regel keine Einsatzmöglichkeiten außerhalb der Patientenbehandlung finden. Die Umsetzung einer schwangeren oder stillenden ZFA an einen Arbeitsplatz, an dem sie keinen unverantwortbaren Gefährdungen ausgesetzt ist, wie zum Beispiel im Bereich der Praxisverwaltung oder Abrechnung, ist in der Regel weiterhin problemlos möglich. Sofern jedoch die Umsetzung an einen ungefährdeten Arbeitsplatz organisatorisch nicht möglich oder für die Mitarbeiterin nicht zumutbar ist und daher eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Mitarbeiterin nicht ausgeschlossen werden kann, ist diese auch künftig vom Arbeitgeber freizustellen.

Weitere Neuregelungen

• Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

Auch das neue Mutterschutzgesetz regelt, dass der Arbeitgeber unverzüglich nach Mitteilung der Schwangerschaft durch die Arbeitnehmerin das



Foto: fotolia.com/Benchamat

Das Verabreichen von Injektionen gehört zu den Arbeitsbereichen in einer Zahnarztpraxis, von denen eine erhebliche Gefährdung für schwangere Mitarbeiterinnen ausgeht.

zuständige Gewerbeaufsichtsamt über die Schwangerschaft informieren muss. Neu ist die Benachrichtigungspflicht des Praxisinhabers bei Beschäftigung einer stillenden Arbeitnehmerin, sofern er das Gewerbeaufsichtsamt noch nicht über die Schwangerschaft benachrichtigt hat. Dies betrifft beispielsweise Fälle, in denen eine stillende Frau neu eingestellt wird.

• Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes

Der bestehende § 6 Abs. 1 MuSchG wurde dahingehend ergänzt, dass die Schutzfrist der Mutter nach der Entbindung in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung des Kindes ärztlich festgestellt wird, auf Antrag der Mutter auf zwölf Wochen verlängert wird. Diese Ergänzung ist bereits in Kraft getreten.

• Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz für werdende Mütter wurde ausgeweitet: Nach § 9 Abs. 1 MuSchG ist die Kündigung einer Frau bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche unzulässig. Auch diese Neuregelung ist bereits in Kraft getreten.

Ass. jur. Sarah Pröstler
Geschäftsbereich Recht und Praxis der BLZK

Unterlagen im QM Online

Im Kapitel B 05 von QM Online finden Zahnärzte Unterlagen zum Mutterschutzgesetz (beispielsweise zur Gefährdungsbeurteilung) sowie Vordrucke zur Meldung an das Gewerbeaufsichtsamt und die Krankenkasse. Die bereits vorhandenen Unterlagen werden bis zum Inkrafttreten der Bestimmungen überarbeitet und an die neue Gesetzeslage angepasst. Praxisinhaber können sich unter folgendem Link einloggen:
<https://qm.blzk.de>

