

Babyglück und Mutterschutz – in der Praxis

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft in der Zahnarztpraxis unterliegen schwangere Mitarbeiterinnen (zum Beispiel die ZFA oder die angestellte Zahnärztin) und stillende Mütter besonderen gesetzlichen Schutzvorschriften.



Zahnarzt
Thomas Schwierzy,
Vorstandsmittglied der
LZÄKB

*Autor: Zahnarzt Thomas Schwierzy,
Strausberg*

Fast jeder Praxisinhaber kennt diese Situation: Eine Mitarbeiterin teilt Ihnen mit, dass sie schwanger sei. Ab diesem Zeitpunkt ist jeder Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz einzuhalten.

Pflichten des Arbeitgebers

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin und Vorlage des Mutterpasses/der ärztlichen Bescheinigung muss der Arbeitgeber folgende Maßnahmen veranlassen bzw. durchführen:

- Meldung der Schwangerschaft an die zuständige Behörde (Landesamt für Arbeitsschutz – LAS)
- Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes
- gegebenenfalls Anpassung des Arbeitsplatzes
- Freistellung der schwangeren Mitarbeiterin zu den Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen

Zu der unverzüglichen Meldung an die zuständige Behörde LAS gehören folgende Angaben:

- Name, Vorname
- Geburtsdatum der Mutter
- voraussichtlicher Entbindungstermin

Ein Mustervordruck für die Mitteilung der Beschäftigung einer schwangeren Praxismitarbeiterin sowie die Kontaktdaten des LAS finden Sie im Service-Portal des Z-QMS.

Mögliche Gefährdung am Arbeitsplatz neu beurteilen

Die Gefährdungsbeurteilung dient der Ermittlung von möglichen Gefahren für Mutter und Kind am Arbeitsplatz. Das Maß der Gefährdung der schwangeren Mitarbeiterin wird, in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt, nach bestimmten Bewertungskriterien ermittelt. Die Gefährdungsbeurteilung enthält mitunter Vorgaben zur Umsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen im Falle einer Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft der Praxismitarbeiterin. Wird eine schwangere Mitarbeiterin im gefährdenden Bereich weiterbeschäftigt, macht sich der Praxisinhaber strafbar. Dies gilt auch dann, wenn die jeweilige Praxismitarbeiterin (ZFA, angestellte Zahnärztin oder Andere) den Wunsch ausdrücklich äußert, dass sie weiterbeschäftigt werden möchte. Sofern es aus praxisorganisatorischen Gründen möglich ist, sollte die schwangere Mitarbeiterin zur Vermeidung von Gesundheitsgefahren ihr Tätigkeitsfeld auf den Bereich der Praxisverwaltung beschränken.

Arbeitszeiten und Erholungsurlaub

Die Arbeitszeiten werdender und stillender Mütter sind auf 8,5 Stunden täglich und max. 90 Stunden pro Doppelwoche begrenzt. Sofern die werdende oder stillende Mutter unter 18 Jahre alt ist, begrenzt sich die Arbeitszeit auf acht Stunden täglich und max. 80 Stunden pro Doppelwoche. Auch für die Zeit der Mutterschutzfristen besteht für die schwangere Mitarbeiterin ein Anspruch auf Erholungsurlaub. Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote oder Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Die Arbeitnehmerin erwirbt also in dieser Zeit Urlaubsansprüche. Dieser Urlaub ist übertragbar. Der Urlaub kann somit auch nach der Elternzeit von der Arbeitnehmerin in Anspruch genommen werden.

Schwangere
unterliegen in einer
Zahnarztpraxis beson-
deren
Schutzmaßnahmen



Weiterführende Infor-
mationen finden Sie
unter:
www.z-qms.de

Tätigkeitsverbote für schwangere Mitarbeiter

kein direkter Kontakt mit infektiösem Material (Blut, Speichel; Aerosole, Sprizentätigkeit, chirurgische Eingriffe, Reinigung kontaminierter Instrumente)
kein Umgang mit chemischen Gefahrstoffen (sehr giftig, giftig, chronisch schädigenden Gefahrstoffen)
kein Umgang mit spitzen, scharfen, stechenden oder bohrenden Instrumenten
kein Umgang mit Röntgenstrahlen oder Aufenthalt im Kontrollbereich
keine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen
keine Nachtarbeit (zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) oder Mehrarbeit

Beschäftigungsverbote

Der mutmaßliche Entbindungstermin ist die Grundlage für die Berechnung der Mutterschutzfrist. Die gesetzlichen Mutterschutzfristen beginnen **sechs Wochen** vor dem errechneten Entbindungstermin und enden in der Regel **acht Wochen** nach der Entbindung. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten gelten 12 Wochen nach der Entbindung. Generelle Beschäftigungsverbote und -einschränkungen sind prinzipiell vom Arbeitgeber (Praxisinhaber) zu beachten. Ist eine Arbeitsplatzverlagerung der Schwangeren nicht realisierbar, unterliegt sie laut Rechtsprechung einem Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber muss sie infolgedessen freistellen. Individuelle Beschäftigungsverbote (§ 3 Abs. 1 MuSchG), welche den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren berücksichtigen, werden durch den behandelnden (Fach-)Arzt ausgesprochen. **Beschäftigungsverbote gelten auch für stillende Mütter.**

Teilzeitbeschäftigungsverbote als Alternative?

Ist eine Arbeitsplatzverlagerung in die Praxisverwaltung nur begrenzt möglich (Bedarf für Teilzeit-, aber nicht Vollzeittätigkeit), besteht die Möglichkeit, ein Teilzeitbeschäftigungsverbot für die Mitarbeiterin zu veranlassen.

Denkbar ist, dass eine schwangere Mitarbeiterin sich in dieser Zeit neben der Abrechnung, Patientenanahme und Buchführung auch mit Aufgaben zur Einführung oder Weiterentwicklung eines praxisinternen QM-Systems vertraut macht und bis zum Beginn der Mutterschutzfrist eine Teilzeittätigkeit in der Zahnarztpraxis ausführt. Weitere Informationen zum (Teilzeit-) Beschäftigungsverbot erhalten Sie beim Landesamt für Arbeitsschutz.

Infektionsprophylaxe und mögliche Infektionskrankheiten

Sind Schwangere in der Praxis regelmäßig im di-

rekten Kontakt zu Kindern, muss der Arbeitgeber zusätzlich eine entsprechende Vorsorgeuntersuchung veranlassen (ArbMedVV). Neben der Beratung umfasst die Vorsorgeuntersuchung auch das Impfangebot gegen folgende Krankheiten:

- Keuchhusten
- Masern
- Mumps
- Röteln
- Windpocken

Darüber hinaus ist der Immunschutz gegen

- Ringelröteln und
- Zytomegalie sowie gegebenenfalls gegen
- Hepatitis A und B

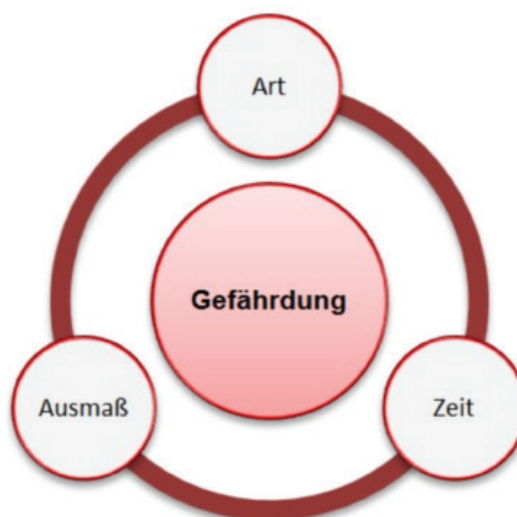
abzuklären. Für nicht immune Schwangere besteht ein generelles Beschäftigungsverbot, sofern sie regelmäßig direkten Kontakt zu Kindern haben (KFO-Praxis).

Arbeitsentgelt und Lohnkostenausgleich

Das Gesetz zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung – auch Umlageverfahren genannt – beschreibt diesbezüglich Regelungen,

Ruhepausen und Fahrzeit sind keine Arbeitszeit!

Kriterien der Gefährdungsbeurteilung



welche unter bestimmten Umständen (so bei einer Schwangerschaft) Mehrkosten für den Praxisinhaber verursachen können. Es gibt zwei Umlageverfahren:

- Beim **U1-Verfahren** wird der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall des Arbeitnehmers festgesetzt.
- Das **U2-Verfahren** beschreibt die Verfahrensweise der Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft. Grundsätzlich sind alle Arbeitgeber in das U2-Verfahren einbezogen. Der Erstattungssatz beim U2-Verfahren von 100 Prozent gilt bei allen gesetzlichen Krankenkassen. Ein Erstattungsanspruch besteht grundsätzlich für den Zeitraum des gewährten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld, während der Mutterschutzfristen. Denkbar und in der Praxis oftmals vorliegend ist der Erstattungsanspruch für den Zeitraum eines verordneten Beschäftigungsverbotes aufgrund von Komplikationen während der Schwangerschaft oder aus dem Mangel der Möglichkeiten, den Arbeitsplatz organisatorisch von der Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen abzugrenzen.

Die Kosten für die Vorsorgeuntersuchung, Feststellung der Immunitätslage und empfohlener Impfungen trägt der Arbeitgeber.

In beiden Fällen werden die Erstattung des Arbeitsentgelts sowie die darauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers bei der entsprechenden Krankenkasse des Arbeitnehmers beantragt.

Pflichten der schwangeren Arbeitnehmerin

Die Entgeltfortzahlungsversicherung ist eine Pflichtversicherung.

Die Elternzeit schließt unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Nach Ende der Schutzfrist können Mütter ihre Arbeit wieder aufnehmen und die Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Im Normalfall schließt die Elternzeit jedoch unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ihrem Arbeitgeber den Zeitraum der Inanspruchnahme der Elternzeit mitzuteilen, **spätestens sieben Wochen** vor ihrem Beginn.

Weiterführende Fragen zur Beschäftigung werdender und stillender Mütter werden durch die zuständige Behörde „Landesamt für Arbeitsschutz“ beantwortet. Darüber hinaus können Sie sich auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den „Leitfaden zum Mutterschutz“ und die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ kostenfrei herunterladen oder als Druckexemplar bestellen (siehe Kasten).

An Aktualisierung der Kenntnisse im Strahlenschutz denken

Gemäß § 18a Abs. 2 und 3 Röntgenverordnung müssen die Kenntnisse im Strahlenschutz mindestens alle fünf Jahre durch erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Kurs aktualisiert werden (Kursdauer: vier Stunden). Die Röntgenverordnung sieht keine Ausnahmeregelungen für die Überschreitung der Fünf-Jahres-Frist vor. Sollte die Frist durch Schwangerschaft und Elternzeit verstrichen sein, ist zur Fortgeltung der Kenntnisse für Zahnmedizinische Fachangestellte die erfolgreiche Teilnahme an einem 24-Stunden-Kurs „Erwerb von Kenntnissen im Strahlenschutz bei der Anwendung von Röntgenstrahlen in der Zahnheilkunde“ notwendig.

Aus diesem Grund sollte rechtzeitig geprüft werden, ob die Fünf-Jahres-Frist in der Zeit der Schwangerschaft oder in der Elternzeit abläuft und eine rechtzeitige Teilnahme der werdenden Mutter an einem Aktualisierungskurs, beispielsweise noch vor Beginn der Schutzfristen, möglich ist.

Linkstipps:

www.z-qms.de – Service Portal - Behördenübersicht

www.bmfsfj.de – Familie

www.lasa-brandenburg.de – Informationen, Broschüren

ZBB Ausgabe 2/2014 aktualisiert 11/2014