

Reformiertes Mutterschutzgesetz

Einsatz schwangerer oder stillender Frauen in der Zahnarztpraxis

Stellungnahme der Zahnärztekammer Berlin und deren kooperierender Betriebsärzte zum reformierten Mutterschutzgesetz

Viele Schwangere wollen arbeiten, aber immer wieder hieß es kategorisch: Schwangerschaft bedeutet Beschäftigungsverbot. Durch das reformierte Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist damit Schluss. Das Ziel heißt jetzt, die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes zu schützen und gleichzeitig die berufliche Teilhabe und Weiterbeschäftigung, ggf. unter angepassten Bedingungen, zu ermöglichen.

Verantwortlich für die Umsetzung der Vorgaben des MuSchG ist der Arbeitgeber. Dies sowohl hinsichtlich der Anforderungen nach §10 MuSchG, der sog. Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze sowie für die Beurteilung der Eignung der Arbeitsplätze für eine schwangere oder stillende Frau, als auch hinsichtlich der Verpflichtung, der zuständigen Aufsichtsbehörde die Schwangerschaft mitzuteilen und ggf. eine mutterschutzgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen.

Im Rahmen dieser Anpassung der Arbeitsbedingungen ist die Beschäftigte zunächst in einem persönlichen Gespräch über ihre Rechte sowie die ggf. erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren; ggf. sind unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere oder stillende Frauen (siehe §§ 11 und 12 MuSchG) herauszuarbeiten. Hierbei ist zu betonen, dass der Gesetzgeber es ausdrücklich wünscht, einer schwangeren oder stillenden Frau die Fortführung ihrer beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen, soweit dies zu verantworten ist. Der Gesetzgeber unterscheidet dabei zunächst zwischen „verantwortbarer Gefährdung“ und „unverantwortbarer Gefährdung“ und fordert dabei „... einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit und den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen“ sowie „einen hinreichenden Bezug zur Schwangerschaft“, das heißt ein erhöhtes berufsbezogenes Risiko im Vergleich zum sogenannten allgemeinen Lebensrisiko.

Als unverantwortbar wird eine Gefährdung laut MuSchG dann bezeichnet, „... wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist“. Der Arbeitgeber kann eine „unverantwortbare Gefährdung“ aber ausschließen, indem er „... alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird“. Nur, wenn eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder dem Arbeitgeber wegen eines **nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands** nicht zumutbar ist, muss er der Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz zuweisen oder – falls dies nicht möglich ist – ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** aussprechen (§ 13 MuSchG).

Die Interpretation über eine Verantwortbarkeit oder Unverantwortbarkeit einer Gefährdung obliegt also dem Arbeitgeber. Dies führt bei den Arbeitgebern, die schwangere oder stillende Frauen in ihrer Praxis beschäftigen, immer wieder zu erheblicher Verunsicherung.

Anders als unter dem alten Mutterschutzgesetz, zu welchem das Bundesverwaltungsgericht 1993 in Bezug auf Biostoffe ausführte, dass „Gesundheitsgefährdungen, die nicht mit praktischer Vernunft ausgeschlossen sind“, zu einem Beschäftigungsverbot führen, enthält das neue MuSchG nun eine Definition der unverantwortbaren Gefährdung. In § 11 Abs. 2 MuSchG heißt es zu der Gefährdung durch biologischen Arbeitsstoffe: „Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie **in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.**“

Der Gesetzgeber hat in Kenntnis des Urteils von 1993 ausdrücklich nicht formuliert, dass eine Gefährdung durch Biostoffe mit „praktischer Vernunft“ ausgeschlossen sein müsse.

Die neue Formulierung, „dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt“, ist vielmehr als Chance und Aufforderung zu begreifen, eine individuelle (personenbezogene und tätigkeitsbezogene) Einschätzung der Gefährdung vorzunehmen, um der schwangeren Beschäftigten auch im Sinne ihres Anspruchs auf berufliche Teilhabe unter ggf. geänderten Umständen eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Auch liefert das Gesetz noch im selben Paragraphen ein Beispiel für eine unverantwortbare Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe: „Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann: 1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder 2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.“

Zu Biostoffen der Risikogruppe 4 gehören z.B. Ebolaviren. Bei Rötelnviren und Toxoplasma handelt es sich um schwangerschaftsrelevante Infektionserreger. Ein völlig infektionsfreier oder allgemein risikofreier Arbeitsplatz im Sinne eines Null-Prozent-Risikos wird vom Gesetz also gar nicht gefordert.

Wenn der Arbeitgeber nun dem Weg folgt, den das Gesetz vzeichnet, sollte er sich nach Beratung durch seine Betriebsärzte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zunächst mit den verschiedenen Gefährdungen und den Eintrittswahrscheinlichkeiten denkbarer Gesundheitsschäden sowie ihrer möglichen Prävention gründlich auseinandersetzen, bevor er einen Arbeitsplatz in der Gefährdungsbeurteilung pauschal als nicht mutterschutzgerecht einstuft.

Nach unserer Ansicht muss daher in Bezug auf das reformierte MuSchG eine Tätigkeit am Behandlungsstuhl einer Zahnarztpraxis – sei es als schwangere oder stillende Zahnärztin, Zahnmedizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Prophylaxe-Assistentin oder Dentalhygienikerin – nicht pauschal für jede Beschäftigte als unverantwortbare Gefährdung eingestuft werden, aus der regelhaft ein betriebliches Beschäftigungsverbot für alle schwangeren und stillenden Beschäftigten resultieren würde. Vielmehr möchte der Gesetzgeber mit der Neufassung des MuSchG Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung eröffnen und die berufliche Teilhabe fördern. Im Zweifelsfall und bei Fragen zur Gefährdungsbeurteilung helfen unsere Betriebsärzte und das Referat Praxisführung der Zahnärztekammer Berlin Ihnen gerne weiter.

*PD Dr. Dr. med. habil. Alexander Gerber,
Facharzt für Arbeitsmedizin*

*Dr. Helmut Kesler,
Mitglied des ZÄK-Vorstandes, Referat Praxisführung*

Nach MuSchG verantwortbare Tätigkeiten

Die ausführliche Fassung dieses Textes sowie Beispiele verantwortbarer und unverantwortbarer Tätigkeiten finden Sie auf der Homepage der Zahnärztekammer Berlin:

www.zaek-berlin.de → Zahnärzte → Praxisführung

