

Die schwangere Angestellte in der Zahnarztpraxis

| Cornelia Sauerbier

Für die werdende Mutter ist die Schwangerschaft die aufregendste und meist schönste Zeit ihres Lebens, für den Zahnarzt als Arbeitgeber der werdenden Mutter kann diese – sowohl in rechtlicher als auch in persönlicher Hinsicht – zum Albtraum werden.

Es ist zwar allgemein bekannt, dass die werdende Mutter nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung sowie acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden kann. Weniger bekannt dürfte sein, dass die werdende Mutter unter Umständen einem sofortigen Beschäftigungsverbot unterliegt, welches bereits ab dem ersten Tag der Schwangerschaft Geltung erlangt.

Hieraus können sich für den Arbeitgeber nicht nur rechtliche Probleme ergeben. Auch die wirtschaftlichen Nachteile (die er dadurch erleidet, dass er von heute auf morgen auf seine zahnmedizinische Fachangestellte oder angestellte Zahnärztin verzichten muss) bzw. die persönlichen Divergenzen, die unter Umständen durch diese Situation entstehen, können für den Zahnarzt existenzbedrohende Ausmaße annehmen.

Pflichten des Zahnarztes

Der Zahnarzt als Arbeitgeber ist nach § 13 MuSchG verpflichtet, die für ihn zuständige Aufsichtsbehörde über eine Schwangerschaft unter Angabe des Namens, des voraussichtlichen Entbindungstermins, der Arbeitszeit und der Art der Tätigkeit der Schwangeren zu informieren (Schwangerschaftsanzeige).

Darüber hinaus trifft ihn die Pflicht jedes Arbeitgebers, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen einer werden-

den oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Das bedeutet, dass der Zahnarzt sofort nach Bekanntgabe der Schwangerschaft eine sorgfältige Beurteilung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen durchführen muss (Gefährdungsbeurteilung). Die Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung.

Sofern die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder aber des ungeborenen Kindes gefährdet ist, muss der Zahnarzt geeignete Schutzmaßnahmen veranlassen. Diese können in der Umgestaltung des Arbeitsplatzes, im Arbeitsplatzwechsel oder aber in der Freistellung wegen eines Beschäftigungsverbotes liegen.

Beschäftigungsverbote ergeben sich zum einen aus individuellen Gründen, wenn nach ärztlichem Zeugnis bei Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind. Zum anderen erwachsen Beschäftigungsverbote auch aus objektiven Voraussetzungen: Verbot der Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, Verbot der Mehrarbeit (Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag beziehungsweise 90 Stunden in der Doppelwoche), Verbot der Sonn-

und Feiertagsarbeit. In Zahnarztpraxen besonders entscheidend ist das Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert (AWG) überschritten wird. Hinweise zu Gefahrstoffen finden sich auf Produktverpackungen und den dazugehörigen Sicherheitsdatenblättern. Arbeitsplatzgrenzwerte für Gefahrstoffe finden sich in den Technischen Regeln für Gefahrstoffe. Beispiele für Gefahrstoffe sind Desinfektions- und Reinigungsmittel, Lösemittel, Röntgenchemikalien und Quecksilber.

Weitaus öfter wird jedoch ein Beschäftigungsverbot auszusprechen sein aufgrund des Verbotes der Beschäftigung mit Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn die werdende Mutter den Krankheitserregern ausgesetzt ist. Da Krankheitserreger sowohl in Blut und Körperflüssigkeiten wie Aerosolen, welche bei der Behandlung entstehen, vorhanden sind, besteht eine Infektionsgefahr insbesondere bei der Assistenz am Behandlungsstuhl bzw. bei der schwangeren angestellten Zahnärztin bei der Behandlung am Patienten sowie bei der Anfertigung und Bearbeitung von Abdrücken. Schutzhandschuhe stellen keine wirksame Maßnahme zur Abwendung der Gefahren da, sofern gleichzeitig mit stechenden, schneidenden oder rotie-

Die Zukunft der Zahncreme

- Einzigartig: Biorepair repariert die Zahnschmelzoberfläche mit künstlichem Zahnschmelz
- Die Wirkung ist wissenschaftlich belegt
- Die hohe Patienten-Nachfrage gibt ihr recht



Sind Sie dabei?

- ▶ Treffen Sie die Biorepair-Experten auf den deutschen Fachmessen:
 - Fachdental Leipzig
 - id Nord Hamburg
 - Fachdental Südwest Stuttgart
 - id Süd München
 - id Mitte/Dt. Zahnärztetag Frankfurt
 - Brandenburgischer Zahnärztetag Cottbus
 - Berliner Prophylaxetag

**Biorepair® mit
20% künstlichem Zahnschmelz**

renden Instrumenten umgegangen wird und somit eine Verletzungsgefahr besteht. Unter diesen Aspekten ist ein Beschäftigungsverbot zumindest für folgende Arbeiten auszusprechen: die Assistenz bei Operationen wie zum Beispiel die Parodontosebehandlung, das Entfernen von Zahnstein, das Abblasen, Bohren und Fräsen, Aufräumen, Reinigen und Desinfizieren verunreinigter Instrumente sowie die Bearbeitung nicht desinfizierter Abdrücke.

Besonderheiten beim Röntgen

In Praxen mit Röntgeneinrichtungen ist zusätzlich noch die Röntgenverordnung (RöV) zu beachten. Zwar besteht kein grundsätzliches Beschäftigungsverbot mehr für die Tätigkeit einer Schwangeren im Kontrollbereich, dennoch hat der Zahnarzt Überwachungsmaßnahmen zur Einhaltung und zur Dokumentation der Grenzwerte der Röntgenverordnung zu beachten (z.B. § 31a Abs. 4 RöV). Der Zahnarzt hat die Pflicht, nach § 35 Abs. 6 S. 2 RöV die Strahlenexposition wöchentlich zu ermitteln, diese aufzuzeichnen (§ 35 Abs. 4 RöV) und diese Aufzeichnungen entsprechend aufzubewahren (bis zum 75. Lebensjahr der schwangeren Angestellten, mindestens jedoch 30 Jahre nach Beendigung der jeweiligen Beschäftigung!). Dies insbesondere deshalb, da dem Zahnarzt bei Nichteinhaltung dieser Überwachungsmaßnahmen von der zuständigen Aufsichtsbehörde ein Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 EUR auferlegt werden kann.

Hinzu kommt, dass der Zahnarzt, sofern die schwangere Zahnarztfachangestellte ein behindertes Kind zur Welt bringen sollte und die Behinderung des Kindes auf den Röntgeneinsatz zurückgeführt werden kann, sich Schadenersatzforderungen für das geschädigte Kind ausgesetzt sieht. Kann er dann nicht die Einhaltung der Überwachungsmaßnahmen nach der RöV detailliert nachweisen, besteht die Gefahr einer lebenslangen Schadenersatz- und Unterhaltsverpflichtung. Die Tätigkeit einer Schwangeren in Überwachungsbereichen wird hingegen nicht durch die Röntgenverordnung eingeschränkt.

Geltung des Beschäftigungsverbots

Wichtig und entscheidend ist, dass die vorgenannten objektiven Beschäftigungsverbote bereits ab dem ersten Tag und zwar kraft Gesetzes Geltung erlangen. Der Zahnarzt hat sie von sich aus zu beachten, die Angestellte hat hierüber keine Atteste zu erbringen. Auch diese Nichtbeachtung kann für den Zahnarzt unter Schadenersatzgesichtspunkten erhebliche Ausmaße annehmen. Sofern sich die Angestellte zum Beispiel mit Hepatitis C bis G infiziert und dies zu irreparablen Schäden am ungeborenen Kind führt, sieht sich der Zahnarzt lebenslangen Unterhalts- und Schadenersatzansprüchen ausgesetzt.

Kündigungsverbot

Die schwangere Angestellte ist nach § 9 MuSchG faktisch unkündbar. Zwar kann nach § 9 III MuSchG die Aufsichtsbehörde die Kündigung einer Schwangeren für ausnahmsweise zulässig erklären, jedoch ist dies bisher nur in krassen Ausnahmefällen, wie z.B. der vollständigen Praxisschließung, erfolgt. Das Kündigungsverbot erlangt bereits in der Probezeit Geltung. Auch während der Elternzeit besteht ein grundsätzliches Kündigungsverbot nach § 18 Abs. 1 BEEG.

Urlaubsansprüche

Auch während des Beschäftigungsverbots entstehen der Zahnarztfachangestellten Urlaubsansprüche, da § 17 MuSchG sämtliche Ausfallzeiten aufgrund des Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten qualifiziert.

Vergütung

Liegen die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot vor, ist der Zahnarzt verpflichtet, der schwangeren Angestellten mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, als Vergütung weiterzuzahlen, unabhängig davon, ob er die Schwangere in seiner Praxis noch weiter einsetzen kann oder nicht. Jedoch steht ihm im Wege des Umlageverfahrens gemäß § 1 II Nr. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz ein Anspruch auf Ersatz des vollen Arbeitsentgelts zu, das während des Beschäftigungsverbots an die schwangere

Angestellte gezahlt wird. Dies gilt auch für die auf die Vergütung entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Auch die geringfügig Beschäftigte wird vom Aufwendungsausgleichsgesetz erfasst. Geltend zu machen ist der Anspruch durch einen Antrag des Zahnarztes gegenüber der Krankenkasse, bei der die schwangere Angestellte versichert ist. Der Anspruch auf Erstattung des Arbeitsentgelts gilt nicht für die in der Praxis freiberuflich tätige Schwangere. Diese muss im Falle einer Schwangerschaft selbst vorsorgen.

Geltung auch für angestellte Zahnärztinnen

Übersehen wird oft, dass vorausgegangene Ausführungen auch – ohne Ausnahme – für die angestellte Zahnärztin Geltung erlangen. Dieser wird, aufgrund der Natur ihrer Tätigkeit, immer ein Verbot der Beschäftigung zu erteilen sein, da sie mit Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, den Krankheitserregern ausgesetzt ist, wenn sie einen Patienten behandelt. Somit wird sich die angestellte Zahnärztin immer ab dem ersten Tag der Kenntnis der Schwangerschaft in einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot befinden.

Selbstständige Zahnärztinnen

Eine selbstständige Zahnärztin kann im Gegensatz hierzu, selbst in einer Partnerschaft ohne Kapitalbeteiligung, „bis zum letzten Tag“ arbeiten und Umsätze erzielen. Im Gegenzug hierzu hat sie bzw. der Arzt für, den sie freiberuflich tätig ist, keinen Anspruch auf Aufwendungsersatzausgleich, da sie vom zahnärztlichen Auftraggeber im Falle einer Schwangerschaft und einer nicht weiteren Beschäftigung auch keine Vergütung erhält. Sie hat, sofern sie nicht weiterarbeitet, für den Fall einer Schwangerschaft selbst Vorsorge zu treffen. Nach der Geburt erhält sie Elterngeld.

Bereits im Jahr 1993 hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG vom 27. Mai 1993 – C 42/89) zu dieser Unterscheidung zwischen der angestellten und freiberuflich tätigen Zahnärztin Stellung genommen und folgendes ausgeführt:

„Die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, die Arbeitsverhältnisse prägt, ist auch der Grund, warum der Gesetzgeber es für erforderlich gehalten hat, Arbeitnehmerinnen im Fall der Schwangerschaft mit dem Arbeitgeber auferlegten Beschäftigungsverboten in Schutz zu nehmen, um den Widerstreit zwischen den Aufgaben der Frau als Mutter und ihrer Stellung im Berufsleben als Arbeitnehmerin im Interesse der Gesunderhaltung von Mutter und Kind auszugleichen (BVerfGE 37, 121 (125) = NJW 1974, 1461). Dass Zahnärztinnen von solchen Verboten erfasst werden, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig sind, nicht hingegen, wenn sie als Selbstständige praktizieren, verstößt entgegen der Ansicht des Kl. nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Denn die besondere Schutzbedürftigkeit von in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber erwerbstätigen Müttern ist ein sachlich ein-

leuchtender Differenzierungsgrund (vgl. BSG, USK 83151, S. 707 [709]).“

Fazit

Da die rechtlichen Risiken für den Zahnarzt, dessen Angestellte schwanger wird, hoch sind, die Vergütung der schwangeren Angestellten jedoch ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverbot im Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz von der Krankenkasse der Schwangeren getragen werden, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, sofern nicht bereits ein individuelles Beschäftigungsverbot durch den Frauenarzt ausgesprochen wurde, der schwangeren Mitarbeiterin ein sofortiges Beschäftigungsverbot zu erteilen, sofern diese nicht vollständig im Verwaltungsbereich einsetzbar ist. Dies hat auch den Vorteil, dass die persönliche Belastung, welche der Zahnarzt in einer Einzelpraxis mit nur einer Angestellten unter Umständen erleidet,

abnimmt, da der Zahnarzt zumindest nicht mehr jeden Tag der sichtbar fortschreitenden Schwangerschaft ausgesetzt ist.



Cornelia Sauerbier
Infos zur Autorin

kontakt.

Cornelia Sauerbier

Rechtsanwältin

Lyck & Pätzold Medizinanwälte

Nehringstraße 2

61352 Bad Homburg

Tel.: 06172 139960

E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de

www.medizinanwaelte.de

ANZEIGE

goDentis ^{DKV}
Ihr Partner für Zahngesundheit



Senioren-Prophylaxe - das Plus für Ihre Praxis

Binden Sie Ihre Patienten durch Vertrauen und Kompetenz!

Mit der **goDentis-Prophylaxe** bieten Sie altersgerechte Mundgesundheit auf höchstem Niveau - das Plus für Ihre Patienten an mehr Lebensqualität.

Unser Konzept für Sie aus einer Hand:

PROPHYLAXE, ORGANISATION und KOMMUNIKATION

Wir unterstützen Sie dabei.



Weitere Infos
finden Sie hier!
www.godentis.de/startseite-aerzte