

# Gratwanderung zwischen Schutz und Benachteiligung

**Text:** Amelie Stöber

**NEUES MUTTERSCHUTZGESETZ >>>** 2017 wurde das seit 1952 geltende Mutterschutzgesetz (MuSchG) grundlegend reformiert. Die Neuregelungen sind mit dem 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Die längst überfälligen Novellierungen sollen einer möglichen Gefährdung und Diskriminierung schwangerer und stillender Frauen im Ausbildungs- und Arbeitsumfeld entgegenwirken. Das neue Gesetz erfasst mehr Mütter, indem es nun auch für Studentinnen und Schülerinnen gilt. Doch was genau bedeutet das für ZMK-Studentinnen? Der Dentista e.V. hat für uns die wichtigsten Fakten, einschließlich dem Für und Wider, zusammengefasst.

Das neue Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit sowohl am Arbeits-, Ausbildungs- wie Studienplatz – so der Gesetzgeber. Damit bezieht die neue Verordnung den Bereich Ausbildung dezidiert mit ein und fordert – im universitären Kontext – von den Hochschulen, einerseits den mutterschutzrechtlichen Ansprüchen der Studierenden zu entsprechen und andererseits sicherzustellen, dass werdende und stillende Mütter (inwieweit das für das Studium vergleichbar gilt, wäre noch festzustellen) keine Benachteiligung erfahren. Fest steht jedoch, dass die letztere Forderung unter den aktuellen Bedingungen nur schwer umsetzbar ist und daher ein Bedarf an konkreten Alternativen (Nachteilsausgleich) besteht.

---

Wurde der Mutterschutz bisher an den Hochschulen im Bereich Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, einer Dentista-Umfrage zufolge, sehr „individuell“ gehandhabt, sind solchen individuellen Entscheidungen heute deutliche Grenzen gesetzt. Dabei nimmt das Gesetz die „Arbeitgeber“, hier die Hochschulleitung, eng in die Verantwortung und sieht nicht unerhebliche Strafen vor, wenn der Arbeitgeber/die Hochschule die Zielrichtung des MuSchG nicht umsetzt. War bis dato einigen Kliniken durchaus bewusst, dass bestimmte Kurse ein Beschäftigungsverbot (BV) erforderten (auch das alte MuSchG sah bereits Beschäftigungsverbote aus arbeitschutzrechtlicher Sicht vor), gingen andere Klinikleitungen eher „entspannt“ damit um, was zwar auch zu Belastungen führte, aber meist dem Wunsch der Studentinnen entgegenkam, die ihr Studium ohne größere zeitliche Verzögerungen abschließen konnten.

---



So wie es für angestellte schwangere oder stillende Zahnärztinnen aufgrund einer unverantwortbaren Gefährdung, die mit der Behandlung von Patienten verbunden ist und auch durch die üblichen Schutzmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden kann, ein Beschäftigungsverbot in der Zahnarztpraxis gibt, so gibt es dies nun auch für ZMK-Studentinnen, sofern sie Kurse besuchen müssten, die laut Gefährdungsbeurteilung ein Risiko im Sinne des Arbeitsschutzes bergen können und für die bei bestem Willen – und hier ist die Kreativität der Hochschulen gefordert – kein alternatives Angebot realisierbar ist. Hier ist zu ergänzen, dass die Studentinnen auch vor dem Umgang mit gefährlichen Substanzen geschützt werden müssen, also auch die Teilnahme an zahntechnisch-propädeutischen Kursen sowie die Herstellung von Zahnersatz in den Behandlungskursen durch das MuSchG tangiert wird.

Der Gesetzgeber und sein beratendes Organ, der Ausschuss Mutterschutz, sucht derzeit nach Lösungen, wie Mutterschutz ohne Benachteiligung an der Hochschule im jeweiligen Fach (es sind viele Fächer betroffen) fachgruppenspezifisch umgesetzt werden kann. Derzeit liegen noch keine Handlungsvorgaben oder auch nur Lösungsskizzen vor. Der Mutterschutzausschuss ist sehr an der Zusammenarbeit mit betroffenen Hochschulstudiengängen und aus diesen entsandten Experten für die Thematik interessiert und bindet sie bereits eng in die Entwicklung von fachgruppenspezifischen Lösungen mit ein. Voraussichtlich wird es schwer werden, Lösungen für den Nachteilsausgleich zu entwickeln, die nicht zu einer Verlängerung des Studiums führen, dabei wird an kreativen Ansätzen gearbeitet, diese Verlängerung so kurz wie möglich zu halten. Derzeit würde eine Verlängerung auch zu Problemen mit eventuell beanspruchten BaFöG-Leistungen führen – der Gesetzgeber hat den Ausschuss daher beauftragt, hier im Sinne des Nachteilsausgleichs passende Lösungen zu entwickeln, und erste Ansätze werden derzeit geprüft.

Zum derzeitigen Zeitpunkt gilt das MuSchG mit seinen Paragrafen auch dann, wenn für die fachgruppenspezifischen Belange noch keine Lösung entwickelt wurde, die die Umsetzung „ohne Benachteiligung“ erleichtern. Bis alles geklärt ist, empfiehlt der Dentista e.V. daher dringend den Kontakt mit dem Familienbüro der Hochschule, das in die Entwicklung von Angeboten im Sinne des Nachteilsausgleichs eingebunden ist und auch Inspirationen entgegennimmt, wie man Mutterschutzgesetz und Studium so unbelastet wie möglich unter einen Hut bekommt. Anregungen nimmt auch die Projektgruppe MuSchG des Zahnärztinnenverbandes Dentista, die in der Arbeitsgruppe am Bundesfamilienministerium mitarbeitet, entgegen unter: [info@dentista.de](mailto:info@dentista.de) <<<

Leitfaden des BMFSFJ  
zum neuen Mutterschutz



## KONTAKT

### Dentista e.V.

Verband der Zahnärztinnen  
Heerstraße 71  
14055 Berlin  
Tel.: 030 30111021  
[info@dentista.de](mailto:info@dentista.de)  
[dentista.de](http://dentista.de)

  
**DENTAL SHOP**



„rundum vorteilhaft“

[www.busch-dentalshop.de](http://www.busch-dentalshop.de)

24 Stunden täglich



**Nutzen Sie unsere  
wechselnden Monatsspecials**



**BUSCH & CO.** GmbH  
& Co. KG  
D-51766 Engelskirchen

[www.busch-dentalshop.de](http://www.busch-dentalshop.de)