

Mutterschutz in Arztpraxen - So handeln Sie richtig

Die Mutterschaft ist an sich ein erfreuliches Ereignis. Doch müssen Sie sich als Arbeitgeber nach Bekanntwerden der Schwangerschaft wichtigen Fragen stellen z. B. zu Mutterschutz, Wechsel des Arbeitsplatzes oder Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverbot.



Mutterschutz in Arztpraxen

Nachdem Ihre Arzthelferin Sie über die bestehende Schwangerschaft informiert hat, sind Sie gemäß Mutterschutzgesetz und der Mutterschutzrichtlinienverordnung verpflichtet ihren Arbeitsplatz auf mögliche Gefährdungen für werdende und stillende Mütter zu überprüfen. Wenn notwendig, müssen Sie geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen, damit Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Zwar müssen Sie erst tätig werden, wenn Sie die Schwangerschaft angezeigt bekamen, jedoch sollten Sie nicht versäumen nachzufragen, wenn eine Schwangerschaft offensichtlich ist.

Ergibt Ihre Überprüfung des Arbeitsplatzes eine Gefährdung müssen folgende Maßnahmen geprüft werden

- Änderung der Arbeitsbedingungen
- Veranlassung eines Tätigkeitswechsels (z.B. Arbeit am Empfang)

Führen diese Maßnahmen nicht zur Ausschalten der Gefährdung müssen Sie als Arbeitgeber die Mitarbeiterin von der beruflichen Tätigkeit freistellen. Dies gilt auch, wenn die oben genannten Maßnahmen nicht zumutbar sind oder die notwendige Qualifikation nicht vorliegt.

Wann liegt eine Gefährdung vor?

Eine Gefährdung liegt vor bei direktem Kontakt mit potentiell infektiösem Material und bei Umgang mit stechenden, schneidenden oder bohrenden Instrumenten bei gleichzeitiger Möglichkeit des Kontaktes zu Körperflüssigkeiten. Dies gilt auch für die Reinigung entsprechender Instrumente. Schwangere dürfen auch keinen Kontakt mit bekannt infektiösen Personen haben und keine Versorgung offensichtlich infizierter Wunden vornehmen. Eine Gefährdung wird grundsätzlich bei der Blutabnahme als auch beim Setzen von jeglichen Injektionen angenommen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Wirksamkeit von persönlicher Schutzausrüstung nicht sicher gewährleistet ist z. B. durch das Tragen von Schutzhandschuhen.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Neben den obengenannten Gefährdungen, die laut Mutterschutzgesetz zu einem generellen Beschäftigungsverbot führen, gibt es auch individuelle Beschäftigungsverbote, die auf Grund eines ärztlichen Attestes ausgesprochen werden können.

Gründe für ein individuelles Beschäftigungsverbot können sein: eine Risikoschwangerschaft, die Gefahr einer Frühgeburt, eine Mehrlingsgeburt, eine Muttermundschwäche, besondere Rückenschmerzen oder weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen, die auf die Schwangerschaft zurückgehen.

Dazu gehören auch Erkrankungen oder Belastungen, die bei werdenden oder stillenden Müttern auftreten können. Doch gerade hier gibt es oft unterschiedliche Auffassungen. Ist zum Beispiel der Rückenschmerz durch sitzende Tätigkeit ein Grund für ein individuelles Beschäftigungsverbot bei Schwangeren? Die unterschiedlichen Auffassungen von Arzt und Schwangeren führen oft genug zu einem häufigen Arzt-Wechsel, um endlich das gewünschte Attest zu erhalten.

Beschäftigungsverbot auch nach Geburt?

Wichtig für Sie zu wissen ist, dass ihre Mitarbeiterin auch nach dem Ablauf der Mutterschutzfrist von acht Wochen nach der Geburt auf Grund eines individuellen Beschäftigungsverbot nicht zur Verfügung stehen kann. Zum Beispiel wenn ein ärztliches Attest weiterhin eine verminderte Leistungsfähigkeit bescheinigt, die auf die Geburt zurück zu führen ist. Maximal bis zum sechsten Monat nach der Geburt kann der Arzt vom Beschäftigungsverbot Gebrauch machen. In dem Fall muss jedoch aus dem Attest hervorgehen, wie lange das Beschäftigungsverbot gelten soll.

Wer trägt die Lohnfortzahlung?

Ist es Ihnen nicht möglich, der Schwangeren innerhalb der Praxis eine andere Tätigkeit anzubieten, müssen Sie die werdende Mutter bei vollem Gehalt freizustellen. Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) können dem Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl seiner Beschäftigten, die Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen, z. B. bei Beschäftigungsverboten, von der Krankenkasse in vollem Umfang erstattet werden. Dies gilt auch für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung. Weitere Informationen erhalten Sie von den zuständigen Krankenkassen.

Welche Erfahrungen haben sie mit individuellen Beschäftigungsverboten gemacht? Dabei können Sie als Arbeitgeber als auch als attestierender Arzt betroffen sein. Worauf ist nach Ihrer Erfahrung im mutterschutzrechtlichen Umgang mit schwangeren Angestellten zu achten?

Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen Tag,

Ihr Roland A. Krauth
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

PS:

Da ist mir noch etwas aufgefallen. Beim vollständigen Beschäftigungsverbot hat die Mutter Anspruch auf Fortzahlung des vollen Arbeitslohnes durch Sie als Arbeitgeber und zwar für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverbotes. Bei einer Krankschreibung erfolgt die Lohnfortzahlung jedoch nur für bis zu sechs Wochen von Ihnen. Danach erhält die Mutter Krankengeld. Führt dieser Umstand in der Praxis eher zu einer Krankschreibung als zu einem Beschäftigungsverbot?

Weiterführende Informationen finden Sie unter www.arztwelt.de