

Mutterschutz und Jugendschutz

Die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen für Arztpraxen – Folge 5 der Reihe „Ärztinnen und Ärzte als Arbeitgeber“

von Gabriele Nigemeier und Gerda Röpke*

In Praxen gibt es immer wieder Unsicherheiten, wenn es um die korrekte Anwendung des Mutterschutz- und Jugendschutzgesetzes geht. Deshalb soll hier ein Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen gegeben werden, über deren Einhaltung in Nordrhein-Westfalen die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz wachen.

Mutterschutzgesetz

Unter das Mutterschutzgesetz fallen werdende Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die werdende Mutter muss dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen. Nur dann kann der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

Pflichten des Arbeitgebers

Zu den Pflichten des Arbeitgebers bei werdenden bzw. stillenden Müttern zählen

- die Meldung an das Amt für Arbeitsschutz mit Namen der Schwangeren, dem Entbindungstermin, der Arbeitszeit und der Art der Tätigkeit der Schwangeren
- die Mitteilung an das Amt für Arbeitsschutz über den Impfstatus für Hepatitis und Röteln
- Eventuell muss der Arbeitsplatz so angepasst werden, dass das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet werden.

Beschäftigungsverbote

Es gibt eine Reihe von konkreten Beschäftigungsverboten für Schwan-

gere bzw. stillende Mütter. Dazu gehören

1. Verbot der Nacharbeit
 2. Verbot der Mehrarbeit (8,5 Stunden pro Tag, 90 Stunden pro Doppelwoche)
 3. Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
 4. Verbot des Aufenthalts im Kontrollbereich
 5. Verbot im Umgang mit offenen radioaktiven Substanzen
 6. Verbot im Umgang mit Gefahrstoffen, (z.B. Formaldehyd, Halothan, Xylol) bei Grenzwertüberschreitung
 7. Werdende Mütter dürfen krebserregenden Stoffen überhaupt nicht ausgesetzt werden, bei stillenden Müttern darf der Grenzwert nicht überschritten werden (hierzu sollten Produktverpackungen sowie Sicherheitsdatenblätter TRGS 900/TRGS 905 beachtet werden)
 8. Verbot von ungezielten Tätigkeiten nach der Biostoffverordnung, d.h. insbesondere Tätigkeiten, bei denen die Schutzwirkung der persönlichen Schutzausrüstung aufgehoben werden kann (z.B. Arbeiten mit schneidenden, stechenden, zerbrechlichen und rotierenden Instrumenten und Geräten)
 9. Weiterhin dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen ein direkter Körperkontakt mit Körperflüssigkeiten oder Körpergewebe von Patienten möglich ist.
- Ausnahmegenehmigungen zu den Punkten 1. bis 3. kann jedoch die

Aufsichtsbehörde in Einzelfällen zulassen.

Kann die Einhaltung von Beschäftigungsverboten nicht sichergestellt werden, so muss die werdende bzw. stillende Mutter unter Zahlung des Arbeitsentgeltes freigestellt werden. Arbeitgeber mit nicht mehr als 20 Beschäftigten sind am allgemeinen Umlageverfahren, dem „U2-Verfahren“ der gesetzlichen Krankenkasse (AOK, IKK), beteiligt. Darüber werden die Lohnkosten bei einem Beschäftigungsverbot voll zurückerstattet. Weitere Auskünfte erteilen diese Krankenkassen.

Kündigungsverbot

Die Kündigung gegenüber einer Schwangeren und darüber hinaus bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war.

Freizeit für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsgeld erhalten für die Zeit der Schutzfristen von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss.

Jugendschutzgesetz

Das Jugendschutzgesetz gilt für jede Person im Alter vom 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Pflichten des Arbeitgebers

Bei Auszubildenden hat der Arbeitgeber eine Reihe von Pflichten gemäß Jugendschutzgesetz zu beachten. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, Jugendliche für die Berufsschule freizustellen. Vor Eintritt in das Berufsleben muss eine Erstuntersuchung erfolgen. Sie darf bei Antritt der Ausbildung nicht mehr als 14 Monate zurückliegen. Eine Hepatitis B-Impfung hat zu erfolgen. Bei Jugendlichen können die Kosten dafür noch von der gesetzlichen Krankenkasse übernommen werden.

Ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung muss eine Nachuntersu-

* Dr. med. Gabriele Nigemeier, Internistin, Betriebsärztin bei den Ford-Werken, Köln; Dr. med. Gerda Röpke, selbständige Arbeitsmedizinerin, Bonn

chung vorgenommen werden. Wenn diese nach 14 Monaten nicht durchgeführt worden ist, darf die oder der Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden nicht überschreiten. Zusätzlich ist die Beschäftigung auf 5 Arbeitstage pro Woche beschränkt. Ein Nachtarbeitsverbot gilt für die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Für Samstage und Sonntage gilt ein grundsätzliches Arbeitsverbot – bei der Möglichkeit von Ausnahmeregelungen.

Pausenregelungen

Für die täglichen Pausenregelungen gelten folgende Vorgaben: 30 Minu-

ten Pause bei mehr als 4,5 bis höchstens 6 Stunden Arbeitszeit, 60 Minuten Pause bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit. Dabei muss eine Pause mindestens 15 Minuten betragen.

Urlaubsansprüche

Wenn der Jugendliche am 1.1. des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, beträgt der Anspruch 30 Werktage, bis 17 Jahre 27 Werktage und bis 18 Jahre 25 Werktage.

Literatur:

- Grönniger/Thomas, MuSchG 2001, Luchterhand Verlag
Gefahrstoffverordnung i.d. Fassung vom 15.11.1999
Heilmann, Kommentar zum Mutterschutzgesetz, 2. Auflage

Neue Qualifikationen als berufliche Chance

Der strukturelle Wandel des Gesundheitssystems schafft neue Berufsfelder in allen Gesundheitsinstitutionen.

*von Barbara Rosenthal und Edith Lerch**

Nur allzu oft wird das Gesundheitswesen lediglich unter dem Aspekt angeblich explodierender Kosten betrachtet, ohne zu berücksichtigen, dass es sich auch um einen riesigen Arbeitsmarkt mit vielfachen beruflichen Chancen handelt. In NRW zum Beispiel ist das Gesundheitswesen größter Arbeitgeber mit rund einer Million Beschäftigten, mehr als in Baugewerbe, Bergbau und Energiewirtschaft zusammen – eine „Jobmaschine“, die man nicht „abwürgen“ sollte, so Professor Dr. Jörg-Dietrich Hoppe, Präsident der Bundesärztekammer und der Ärztekammer Nordrhein.

Im Vordergrund gesundheitspolitischer Anforderungskataloge stehen Bezahlbarkeit und Leistungsfähigkeit der deutschen Medizinbetriebe. Das

gilt für Krankenhäuser ebenso wie für Wissenschaftsinstitute, Krankenversicherungen, Ministerien, Selbstverwaltungsorganisationen, Beratungsfirmen oder Systemhäuser.

Chance zur Erneuerung?

Die vom Gesetzgeber verfügte Einführung der pauschalierten Vergütungssysteme (DRGs) spätestens ab 2004 wird mit Sicherheit einen deutlichen Orientierungswechsel bei den Mitarbeitern auslösen. Dies beginnt mit der noch teilweise militärisch entlehnten Führungsstruktur, die vom hierarchischen Denken zur prozessbetonten Funktionalität gelangen muss, wenn sich das Krankenhaus als kundenfreundliches „Dienstleistungsunternehmen“ erfolgreich behaupten will.

Eine Analyse von mehr als 600 Stellenanzeigen für Krankenhaus-Geschäftsführer stellt – neben der Berufserfahrung – konsequent die soziale Kompetenz, das heißt die Team-, Kommunikations- und Motivationsfähigkeit, sowie kreatives, innovatives Denken in den Vordergrund.

Dieselben Anforderungen gelten für den Arzt als Manager, ob als hauptamtlicher Ärztlicher Direktor bzw. Ärztlicher Geschäftsführer, ob alleinverantwortlich oder im Kollegialmodell. Doch auch im „weißen Kittel“ muss professionelles Management etabliert werden, denn die zunehmend komplexen Fragestellungen des Gesundheitswesens – Stichwort: Ökonomisierung – sind nur noch interdisziplinär zu bewältigen.

So versucht auch die neu gegründete „Deutsche Gesellschaft der Ärzte im Krankenhausmanagement“ (DGÄK), „zwischen Medizin und Betriebswirtschaft eine Brücke zu bauen“, was nur durch entsprechende Aus- und Fortbildung möglich sein wird. Zu einer solchen Qualifizierung gehören Informations- und Qualitätsmanagement, Medical Controlling, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Medizinische Informatiker finden aufgrund der sich immer rascher und dichter entwickelnden informationellen Vernetzungen in vielen Medizinbetrieben ihre Tätigkeitsfelder. Doch ebenso dringend wird qualifiziertes Personal bei den entsprechenden Assistenzberufen benötigt: Medizinische Dokumentare, Dokumentationsassistenten oder sogenannte Casemix Performer nach australischem Vorbild. Bei der zur Zeit vielleicht meistgesuchten Berufsgruppe handelt es sich um Medizinische Controller, die als „Navigatoren“ exakte Leistungs- und Kostendaten an die „Piloten“ in der Unternehmensführung liefern. Kostentransparenz, Prozessoptimierung und -modellierung können wesentlich dazu beitragen, ein gesetztes Unternehmensziel auch sicher zu erreichen.

*Anschrift der Verfasserinnen:
mibeg-Institut Medizin
Sachsenring 37-39, 50677 Köln
Internet: www.mibeg.de*

* Dipl. Päd. Barbara Rosenthal ist Leiterin des „mibeg – Institut Medizin“ in Köln, Dr. Edith Lerch ist dort Projektleiterin.