

Mutterschutzgesetz

Was	Erläuterungen
Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen
Auslage des Gesetzes	<ul style="list-style-type: none"> in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist das MuSchG an geeigneter Stelle auszulegen, auszuhängen oder jederzeit zugänglich zu halten (Intranet o. Internet)
Mitteilungspflicht	<ul style="list-style-type: none"> werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mitteilen, es besteht aber keine Offenbarungspflicht, der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde (Landesdirektion Dresden, Abteilung 5 Arbeitsschutz → siehe Adressliste Landesdirektion Sachsen) unverzüglich über die Mitteilung zu benachrichtigen [siehe Formular: Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG); www.arbeitsschutz.sachsen.de].
Beschäftigungsverbote (nach MuSchG/ MuSchRiV)	<p>Werdende Mütter dürfen nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind (individuelles Beschäftigungsverbot). Ein generelles Beschäftigungsverbot besteht z. B. bei Arbeiten mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden, Erbgut verändernden und weiteren Gefahrstoffen sowie bei Arbeiten, bei denen erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen werden können (z. B. am Zahnarztstuhl, wenn eine Verletzungs- oder Infektionsgefahr nicht mit 100%iger Sicherheit auszuschließen ist). nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie ständig stehen müssen, sofern diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet. in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. <p>Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Bei vorschriftsmäßigem Umgang mit Amalgam wird die Auslöseschwelle nicht überschritten. § 55 Abs. 2 und § 69 StrlSchV regeln den Zutritt zum Röntgenbereich (arbeitswöchentliche Erfassung der Exposition → Spezialdosimeter) mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen Berufserkrankungen entstehen können: → keine chirurgischen Eingriffe, Zahnextraktionen, Injektionen, keine chemische Eintauchdesinfektion und nachfolgende Reinigung von Instrumenten. <p>Die zuständige Aufsichtsbehörde bestimmt im Einzelfall durch feststellenden Verwaltungsakt, ob eine Tätigkeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt (Empfehlung einer Arbeitsplatzanalyse für die Beratung mit der Behörde)</p> <p>Stillende Mütter dürfen bis acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen. <p>Frauen, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden

Mutterschutzgesetz

<p>Juristische Aspekte eines Beschäftigungsverbotes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • beschäftigt ein Praxisinhaber trotz eines Beschäftigungsverbotes eine schwangere Angestellte mit Tätigkeiten, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist, drohen ihm nach § 21 Geldbuße und, sofern es zu einer Gesundheitsschädigung von Mutter und/oder Kind kommen sollte, darüber hinaus Freiheitsstrafe und Haftungsansprüche. • Ein Verzicht auf das Beschäftigungsverbot durch die schwangere Angestellte ist nicht möglich, da die Vorschriften von Mutterschutzgesetz bzw. Gefahrstoffverordnung als abstrakte Schutzvorschriften nicht zur Disposition stehen. <p>Anmerkung: Seit dem 01.01.2018 gilt, dass die betrieblich bedingten Beschäftigungsverbote auf das notwendigste reduziert werden sollen. Dies bedeutet, der Arbeitgeber hat alle Vorkehrungen zu treffen, um die Weiterbeschäftigung der schwangeren Mitarbeiterin zu gewährleisten, bevor er ein Beschäftigungsverbot ausspricht. Hier gehört auch die Überprüfung des Arbeitgebers, ob die schwangere Angestellte den Arbeitsplatz wechseln kann. Weiterhin ist die Beschäftigung der angestellten Zahnärztin oder einer schwangeren Mitarbeiterin in der Stuhlassistenz bzw. in der Prophylaxe nicht möglich.</p>
<p>Wirtschaftliche Aspekte eines Beschäftigungsverbotes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • der Gehaltsanspruch besteht weiter • § 10 Lohnfortzahlungsgesetz sieht im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes eine Ausgleichszahlung von 100 % des Bruttogehaltes der durch das Verbot ausfallenden Arbeitszeit vor • beantragt wird die Ausgleichszahlung bei der zuständigen Krankenkasse der Mitarbeiterin, die hierfür notwendigen Beträge werden aus Umlagen finanziert, die von den Arbeitgebern erhoben werden (U2-Umlage) • dem Antrag (siehe Formular: Antrag auf Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Beschäftigungsverbot-U2) sind folgende Unterlagen beizufügen: <ul style="list-style-type: none"> - Attest des Gynäkologen über die Schwangerschaft, - eine Kopie der Benachrichtigung an die Aufsichtsbehörde (siehe Formular: Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG); www.arbeitsschutz.sachsen.de)
<p>Mehrarbeit Nacht- und Sonntagsarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren jede Arbeit über 8 Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche) • die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen
<p>Stillzeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben; mindestens 2 x täglich eine halbe Stunde oder 1 x täglich eine Stunde, bei zusammenhängender Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (Ruhepause kürzer als 2 Stunden) mindestens 2 x täglich 45 Minuten oder 1 x täglich 90 Minuten • die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden • durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstaustausch eintreten
<p>Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen, die wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, ist vom Arbeitgeber weiter Arbeitsentgelt zu gewähren • Arbeitgeberzuschuss: Differenzbetrag zwischen Nettobetrag und Mutterschaftsgeld • Arbeitgeberzuschuss sowie Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverbot wird auf Antrag (<u>ab 2011 nur online</u>) aus der U2-Umlage von der Krankenkasse gezahlt
<p>Kündigungsverbot</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft, bis 4 Monate nach der Entbindung bzw. für die Dauer der Elternzeit ist unzulässig • die Arbeitsschutzbehörde kann in Ausnahmefällen die Kündigung für zulässig erklären

Mutterschutzgesetz

Checkliste bei Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin	<ul style="list-style-type: none">• Soll-Bestimmung: Mitarbeiterin soll dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen• Kann-Bestimmung: Arbeitgeber kann auf seine Kosten ärztliches Zeugnis verlangen• Pflicht: Meldung der Schwangerschaft bei der Aufsichtsbehörde mit Formular Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) durch den Arbeitgeber• Pflicht: Arbeitgeber und Arbeitnehmer prüfen, ob und welche Weiterbeschäftigung möglich ist (Beachte: BVerwG Urteil v. 27.05.1993 Az.:5 C 42/89)• Siehe auch Kapitel Arbeitsschutz/ Gefährdungsbeurteilungen nach Mutterschutzgesetz• Siehe auch „Änderungen im Mutterschutzgesetz ab 01. Januar 2018“
--	--

BVerwG Urt. v. 27.05.1993 Az.:5 C 42/89 : Mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot wegen Infektionsgefahr

Für ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, mit dem der Gefahr einer Infektion mit Aids- oder Hepatitisviren vorgebeugt werden soll, genügt bereits eine sehr geringe Infektionswahrscheinlichkeit.

Mutterschutzgesetz

Was Sie wissen müssen

Eine werdende/stillende Frau darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß Gefahrenstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes beeinträchtigt wird. §§ 11 und 12 MuSchG zählt diesbezüglich für schwangere/stillende Frauen unzulässige Tätigkeiten auf. Insbesondere darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 des § 3 Abs. 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§§ 11 Abs. 2, 12 Abs. 1 MuSchG).

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt in der Zahnarztpraxis für **stillende Frauen** demnach dann vor, wenn sie in Kontakt mit Blut bzw. Speichel eines Patienten kommt. Auch können Gesundheitsgefährdungen bei Benutzung von Schutzkleidung (Handschuhe, Mundschutz und Brille) bestehen und sind somit nicht zu vernachlässigen.

- ➔ Angestellte schwangere/stillende Zahnärztinnen dürfen keine invasiven Tätigkeiten, wie chirurgische Eingriffe, Zahnextraktionen und Injektionen ausführen
- ➔ alle übrigen Behandlungen können nur dann ausgeführt werden, wenn eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen wird. Gilt auch für schwangere ZFA
- ➔ Amalgam ist als laktationsgefährlich eingestuft und somit ist der Umgang für Stillende generell verboten

Seit dem 01.01.2018 hat der Arbeitgeber nun die Verpflichtung, sämtliche Maßnahmen zu ergreifen, die eine Weiterbeschäftigung der Schwangeren ermöglichen. Diese Neuregelung soll insbesondere solche Beschäftigungsverbote verhindern. Der Arbeitgeber hat daher sämtliche Vorkehrungen zu treffen, damit die Schwangere ihre Tätigkeit ohne Risiken für sich oder des Kindes weiterhin ausüben kann. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber einen möglichen Arbeitsplatzwechsel zu prüfen und ggf. bereitzustellen. Eine Tätigkeit der Schwangeren im Rahmen der Prophylaxe oder Stuhlassistenz bleibt weiterhin verboten

- ➔ seit dem 01.01.2018 unter den neu eingeführten Begriff „**unverantwortbare Gefährdung**“ gefasst.

Sofern es die Praxisgegebenheiten also erlauben, ist für die Dauer der Schwangerschaft eine Umsetzung auf einen gefahrungsfreien Arbeitsplatz vorzunehmen.

Sollten technische Maßnahmen nicht möglich sein, muss der Arbeitgeber organisatorische Maßnahmen treffen, die sicherstellen, dass es zu keiner Gesundheitsgefährdung, insbesondere zu keiner Infektionsgefährdung, kommen kann. Es gilt ein Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, gesundheitsschädlichen oder den Menschen in sonstiger Weise chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert oder der biologische Grenzwert überschritten wird und wenn Hautresorption nicht ausgeschlossen werden kann.

Hinweis: Wenn der Kontakt mit kontaminierten Instrumenten ausgeschlossen ist, kann eine assistierende Tätigkeit bei der Behandlung durchgeführt werden.

Bei vorschriftsmäßigem Umgang mit Amalgam bestehen keine Beschäftigungseinschränkungen, da die Auslöseschwelle dann nicht überschritten wird und somit auch keine Einwirkung vorliegt.

Für die Tätigkeit im Röntgenbereich ist lediglich der Nachweis der Fachkunde erforderlich. Die Voraussetzungen für den Zutritt schwangerer Frauen in den Kontrollbereichen regelt § 55 Abs. 2 StrlSchV. Dabei handelt es sich um Bereiche, in denen die Personen im Kalenderjahr eine effektive Dosis von mehr als 6 Millisievert oder höhere Organdosen als 45 mSv für die Augenlinse oder 150 mSv für die Haut, die Hände, die Unterarme, die Füße und Knöchel erhalten können. Sofern sichergestellt ist, dass die Auslösung des Röntgengerätes nur außerhalb des Kontrollbereiches stattfindet, bestehen gegen die Tätigkeit Schwangerer im Röntgenbereich keine Bedenken.

Gemäß §§ 11 Abs. 3 Nr. 1, 12 Abs. 3 MuSchG i. V. mit § 55 Abs. 2 Nr. 2a der Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) darf werdenden Müttern (insbesondere auch in Ausübung ihres Berufs) der Zutritt zu Kontrollbereichen nur dann erlaubt werden, wenn der fachkundige Strahlenschutzverantwortliche oder der Strahlenschutzbeauftragte (in der Regel die/der Zahnärztin/Zahnarzt) dies ausdrücklich gestattet. Hierbei ist durch geeignete Überwachungsmaßnahmen sicherzustellen, dass der Dosisgrenzwert von 1 Millisievert aus äußerer und innerer Strahlenexposition für das ungeborene Kind vom Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft bis zu deren Ende eingehalten (§ 55 Abs. 2 Nr. 2b StrlSchV, § 78 Abs. 4 StrlSchG) und dies dokumentiert wird. Bei zwingenden Gründen kann den schwangeren Personen (als helfender Person) der Zutritt zu Kontrollbereichen in Ausnahmefällen gestattet werden. Schwangere Personen sind im Rahmen der Unterweisungen nach § 69 StrlSchV darauf hinzuweisen, dass eine Schwangerschaft im Hinblick auf die Risiken einer Strahlenexposition für das ungeborene Kind so früh wie möglich mitzuteilen ist (§ 69 StrlSchV).

Mutterschutzgesetz

Werdende oder stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mit Mehrarbeit über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche), nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Eine Ausnahme bzgl. der Mehrarbeit (nicht aber über 8½ Stunden täglich bzw. über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich bzw. über 80 Stunden in der Doppelwoche) und der Arbeit zwischen 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr sowie der Arbeit an Sonn- und Feiertagen besteht aber dann, wenn die Schwangere oder Stillende dem ausdrücklich zustimmt. Für die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr hat der Arbeitgeber zusätzlich ein behördliches Genehmigungsverfahren bei der Aufsichtsbehörde durchzuführen. Die Schwangere/ Stillende kann ihre Zustimmung jederzeit widerrufen. Ein Beschäftigungsverbot bleibt von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr weiterhin bestehen.

Das MuSchG gilt unter anderem für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (§ 1 Abs. 2 MuSchG). Die/der Arbeitgeber/in hat gemäß § 27 Abs. 1 MuSchG das zuständige Regierungspräsidium als Arbeitsschutzbehörde von der Mitteilung einer bestehenden Schwangerschaft unverzüglich zu benachrichtigen. Verstöße gegen diese Benachrichtigungspflicht können nach wie vor mit einer Geldbuße von bis zu 2500 Euro geahndet werden.

Seit dem 01.01.2018 ist der Personenkreis des Anwendungsbereiches des Mutterschutzgesetzes ausgeweitet. Neben den angestellten Mitarbeiter sind auch

- Frauen die eine betriebliche Berufsausbildung oder ein Praktikum im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes absolvieren,
- Schülerinnen und Studentinnen (soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt)
- Frauen, die als Arbeitnehmerähnliche Personen (die keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen haben) in den Anwendungsbereich mitaufgenommen.

Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerinnen

Generell sollten Schwangere am Empfang mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt werden. Hierbei ist die Gefahr, sich zu verletzen oder mit Körperflüssigkeiten von Patienten in Berührung zu kommen, nahezu auszuschließen. Sollte eine ausschließliche Tätigkeit am Empfang nicht möglich sein, gelten folgende Regeln:

1. Generelle Maßnahmen und persönliche Schutzausrüstung

1.1 Bei der Arbeit müssen in jedem Fall Einmalhandschuhe mit geeignetem AQL-Wert getragen werden (vgl. Richtlinie f. persönliche Schutzausrüstung RL 98/686/EWG). Medizinische Einmalhandschuhe müssen den Anforderungen der DIN EN 455 entsprechen.

1.2 Hände müssen vor und nach jeder Behandlung desinfiziert werden.

1.3 Bei der Assistenz im Mundraum dürfen Wange und Zunge nie mit dem Finger, sondern nur mit Mundspiegel, Wangenhalter oder ähnlichem abgehalten werden.

1.4 Schwangere oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei der die Möglichkeit besteht mit Aerosolen, z. B. durch Abblasen, Bohren, Fräsen, Extraktionen, Operieren oder Zahnsteinentfernen, in Kontakt zu kommen.

1.5 Bei offenen Hautwunden, Akne oder Ekzemen im Gesicht muss zusätzlich ein Schutzschild, sonst in jedem Falle eine Schutzbrille getragen werden.

1.6 Der Kontakt mit spitzen, scharfen oder schneidenden Instrumenten, die mit Blut oder Körperflüssigkeit kontaminiert sind, ist zu unterlassen

→ Aufräumen und Desinfizieren von Instrumenten ist nicht erlaubt.

1.7 Zur Desinfektion von Stuhl, Bohrer oder ähnlichem dürfen keine formaldehydhaltigen Desinfektionsmittel verwendet werden.

1.8 Zu Behandlungen und Eingriffen, wie z. B. Parodontose-Behandlungen und vergleichbaren Eingriffen, bei denen Blutungen regelhaft auftreten, darf die Schwangere nicht eingesetzt werden.

1.9 Die Richtlinien zur Verarbeitung von Quecksilber in der Zahnarztpraxis sind zu beachten. Die Schwangere darf nicht mit quecksilberhaltigen Produkten arbeiten.

Mutterschutzgesetz

1.10 Bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die nicht fruchtschädigend, reproduktionstoxisch oder krebserzeugend sind, muss der Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) eingehalten werden.

1.11 Nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats dürfen werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich in der Summe 4 Stunden überschreitet.

2. Prothetische Arbeiten

2.1 Bei der Anfertigung von Abdrücken → siehe 1.1 bis 1.5.

2.2 Bei Tätigkeiten mit Acrylaten muss bei der Anfertigung von Provisorien auf die Einhaltung der Auslöseschwelle geachtet werden. Die Auslöseschwelle ist nicht überschritten, wenn der MAK-Wert (Maximaler Arbeitsplatzgrenzwert) sicher eingehalten werden kann und kein Hautkontakt stattfindet. Das Fräsen und Säubern von Prothesen ist nicht zulässig.

3. Radiologie

Die werdende Mutter darf keinen Röntgenstrahlen (ionisierenden Strahlen) ausgesetzt sein und nicht im Kontrollbereich tätig werden.

4. Labor

4.1 Bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die nicht fruchtschädigend, reproduktionstoxisch oder krebserzeugend sind, muss der Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) eingehalten werden.

4.2 Die werdende Mutter darf nicht mit fruchtschädigenden, reproduktionstoxischen oder krebserzeugenden Gefahrstoffen beschäftigt werden, wenn sie dabei diesen ausgesetzt ist.

4.3 Die werdende Mutter darf nicht mit Stoffen oder Materialien umgehen, die erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können.

5. Liegemöglichkeit

Aufgrund von § 9 Abs. 3 MuSchG in Verbindung mit ArbStättV ist werdenden Müttern eine Liege in einem geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen, auf der sie sich während der Arbeitspausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ausruhen können.

6. Mehrarbeit, Nachtruhe, Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende bzw. stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche), nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Eine Ausnahme besteht bei der Mehrarbeit (nicht aber über 8½ Stunden täglich bzw. über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich bzw. über 80 Stunden in der Doppelwoche), bei der Nacharbeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr und bei Sonn- und Feiertagen. Bei den Ausnahmen bedarf es einer ausdrücklichen Einwilligung der Schwangeren/Stillenden. Bei der Nacharbeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr bedarf es zusätzlich eines behördlichen Genehmigungsverfahrens. Eine Arbeit nach 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist weiterhin verboten. Die Einwilligung kann durch die Schwangere/Stillende jederzeit widerrufen werden.

Mutterschutzgesetz

Tätigkeiten schwangerer Arbeitnehmerinnen

Verbotene Tätigkeiten

Insbesondere Einzeltätigkeiten wie

- Zahnchirurgische Eingriffe,
- Umgang mit spitzen, schneidenden oder scharfen Gegenständen bzw. Materialien,
- Entsorgung/Reinigung kontaminierter schneidender, stechender oder bohrender Instrumente vornehmen,
- Versorgung offensichtlich infizierter Wunden durchführen,
- Kontakt mit bekannt infektiösen Personen haben,
- Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fruchtschädigenden Gefahrstoffen. Tätigkeiten mit sonstigen Gefahrstoffen nur, wenn der Arbeitsgrenzwert (AGW) eingehalten wird
- Tätigkeit in Bereichen ausüben, in denen die Grenzwerte für Inhalationsanästhetika nicht sicher eingehalten werden (z. B. Lachgas),
- Umgang mit Röntgenstrahlen und Tätigkeiten im Kontrollbereich, sind verboten.

Insgesamt sind

- jeglicher Kontakt mit infektionsverdächtigen Patienten oder deren Material, unruhigen oder aggressiven Patienten oder solchen mit unbekannter Vorgeschichte (Notfälle),
- Kontakt mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fruchtschädigenden Gefahrstoffen, auch nicht unter Tragen von Schutzhandschuhen, Schutzbrille und anderer Schutzmaßnahmen,
- direkter Kontakt mit Gefahrstoffen in Konzentration über der Auslöseschwelle (Amalgam, Kleber mit Isocyanaten) unter Gewährleistung der sicheren Absaugung,
- Umgang mit gebrauchten, kontaminierten Medizinprodukten und Materialien,
- Umgang mit Strahlern im Kontrollbereich und offenen radioaktiven Stoffen,
- Nacht- Sonntags- oder Feiertagsarbeit, Arbeitszeitbegrenzung auf 8,5 Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche.
- Keine Tätigkeiten mit Heben und Tragen, ständigem Stehen, häufigem Bücken, Absturzgefahr gem. § 11 Abs. 5 MuSchG verboten.

Erlaubte Tätigkeiten

Erlaubt sind

- Verwaltungstätigkeiten, Archiv, Materialverwaltung und Rezeption, möglichst mit Wechsel zwischen Sitzen und Gehen,
- Tätigkeiten möglichst mit Wechsel zwischen Sitzen und Gehen,
- Umgang mit Sterilgut,
- Tätigkeit im Röntgenbereich außerhalb des Kontrollbereiches.

Sofern durch organisatorische Maßnahmen nicht sichergestellt werden kann, dass die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes eingehalten werden können, muss die Schwangere/Stillende unter Fortzahlung ihres Gehaltes ganz bzw. teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Sie hat zwar Anspruch auf Umsetzung in einen Beschäftigungsbereich, in dem sie die erlaubten Tätigkeiten ausführen kann, soweit dies aber für die/den Praxisinhaber/in nicht durchführbar ist, greift das Beschäftigungsverbot der Gewerbeaufsicht mit den o. g. Folgen.

Mutterschutzgesetz

Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz von werdenden oder stillenden Müttern gemäß MuSchArbV

Werdende und stillende Mütter und das (ungeborene) Kind gelten als besonders schutzbedürftig. Bei der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter sind daher die Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung spezieller Rechtsvorschriften zu beurteilen → Gefährdungsbeurteilung.

Die/der Arbeitgeber/in ist danach zusätzlich zu den Pflichten nach dem ArbSchG u. a. verpflichtet, die Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Gefährdung für werdende und stillende Mütter zu beurteilen, sowie notwendige Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Die Gefährdungsbeurteilung gilt als rechtzeitig durchgeführt, bevor eine Gefährdung für die Schwangere und/oder das ungeborene Kind eintreten kann (d. h. unmittelbar nach erfolgter Mitteilung der werdenden Mutter über ihre Schwangerschaft).

Nach Abschluss der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat die/der Arbeitgeber/in alle bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen über das Ergebnis und die zu ergreifenden Maßnahmen (formlos) zu unterrichten.

Sollte die Beurteilung ergeben, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, hat die/der Arbeitgeber/in die erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeit unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft die/der Arbeitgeber/in die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel. Ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist (Beschäftigungsverbot).

Vorlagen für die Gefährdungsbeurteilung finden Sie über den folgenden Link im Unterkapitel „Mutterschutz“:



<https://www.zahnaerzte-in-sachsen.de/praxis/praxisfuehrung/praxishandbuch/arbeitsschutz/gefaehrdungsbeurteilungen/>

Mutterschutzgesetz

Vorgehensweise im Falle der Schwangerschaft

1. Die werdende Mutter soll die Schwangerschaft der/dem Praxisinhaber/in mitteilen. Versäumt sie dies, gehen die Folgen zu ihren Lasten, nicht zu Lasten der/des Praxisinhaber/in/Praxisinhabers.
2. Wenn die/der Praxisinhaber/in die Meldung der Schwangerschaft erhalten hat, hat die/der Praxisinhaber/in die bestehende Schwangerschaft unverzüglich dem zuständigen Regierungspräsidium zu melden.



<https://www.arbeitsschutz.sachsen.de/228.htm>

3. Praxisinhaber/in und Schwangere prüfen gemeinsam, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist:

Individuelle Beschäftigungsverbote:

Werdende Mütter dürfen **nicht** beschäftigt werden,

- in den ersten 8 Wochen nach der Entbindung, bei Fehl- oder Mehrlingsgeburten erhöht sich diese Frist auf 12 Wochen; bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die vorgenannten Fristen zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte, da sich aus Art. 8 Abs. 1 der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 die Verpflichtung ergibt, einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 14 Wochen (vor und nach der Geburt) zu gewähren;
- beim Tod eines Kindes in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung;
- soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind;
- Frauen, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden,
- im Rahmen der Nacharbeit (20.00 Uhr – 22.00 Uhr),
- im Rahmen der Sonn- und Feiertagsarbeit,
- im Rahmen der Mehrarbeit (gilt z. B. für Teilzeitmitarbeiterinnen. Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8½ Std. täglich bzw. über 90 Std. in Doppelwochen; bei werdenden Mütter unter 18 Jahren ist Mehrarbeit jede Arbeit über 8 Std. täglich bzw. 80 Std. in Doppelwochen).

Generelle Beschäftigungsverbote:

Werdende Mütter dürfen **nicht** beschäftigt werden,

- in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung (es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit),
- im Rahmen der Nacharbeit (22.00 Uhr – 6.00 Uhr),
- im Kontrollbereich,
- mit Arbeiten, bei denen regelmäßige Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft, soweit die Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Dabei sind insbesondere die Vorgaben des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts zu berücksichtigen, das im Falle einer schwangeren angestellten Zahnärztin urteilte, dass keine invasiven operativen Tätigkeiten, wie dentalchirurgische Eingriffe, Zahnextraktionen, Injektionen ausgeführt und alle übrigen Behandlungen wie konservierende Arbeiten nur dann ausgeführt werden dürfen, wenn eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen ist,
- mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder die Leibesfrucht besteht, damit kein Umgang mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können (§ 5 Abs. 2 Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz).

Insbesondere das letztgenannte Beschäftigungsverbot stellt für die Weiterbeschäftigung von schwangeren ZMF/ZMV ein erhebliches Problem dar. Ausscheidungen, Sekrete, Speichel und Blut eines jeden Patienten gelten als potentiell infektiös. Die Grundlage für die Entscheidung über die Weiterbeschäftigung Schwangerer in der Zahnarztpraxis bildet ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG) aus dem Jahr 1993, das einer schwangeren angestellten Zahnärztin gleichsam ein Berufsverbot auferlegt, falls bei ihrer Tätigkeit eine mögliche

Mutterschutzgesetz

Infektionsgefahr nicht mit 100%iger Sicherheit auszuschließen ist. Dieses Urteil findet analoge Anwendung auf alle schwangeren Mitarbeiterinnen.

Eine Missachtung dieser Einschränkungen ist nicht zulässig, auch dann nicht, wenn die Schwangere erklärt, trotz dieser Verbote weiterarbeiten zu wollen.

4. Die/der Praxisinhaber/in erstellt eine Gefährdungsbeurteilung. Ist unter den oben genannten Gesichtspunkten eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, spricht die/der Praxisinhaber/in ein Beschäftigungsverbot aus, wenn die Schwangere nicht auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann, der nicht mit Infektionsgefahr verbunden ist. Hierfür kommen in der Zahnarztpraxis nur u. U. die Anmeldung oder die Abrechnung in Frage. Die Schwangere bleibt im Falle des Beschäftigungsverbotes gleichwohl bei der Praxisinhaberin oder dem Praxisinhaber angestellt und hat mithin Anspruch auf ihr Gehalt.
5. Für die Erstattung des gezahlten Entgeltes („U 2-Umlage“) wendet sich die/der Praxisinhaber/in an die jeweilige Krankenkasse der Arbeitnehmerin. Grundsätzlich werden die Erstattungsanträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung direkt aus entsprechenden Entgeltabrechnungsprogrammen heraus an die zuständige Krankenkasse der Arbeitnehmerin übermittelt (Rücksprache z. B. mit der praxisinternen Lohnbuchhalterin).
6. Die Krankenkasse der Arbeitnehmerin muss folglich 100% der Arbeitgeberaufwendungen aus Anlass der Mutterschaft (einschließlich der von der/dem Arbeitgeber/in zu tragenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge) für die Dauer des Beschäftigungsverbotes erstatten.
7. Kann eine mögliche Infektionsgefahr für die Schwangere durch z. B. eine Teilzeittätigkeit an der Rezeption vollständig ausgeschlossen werden, ist im Vorfeld die Erstattung des zu zahlenden Entgeltes mit der entsprechenden Krankenkasse der jeweiligen Mitarbeiterin abzuklären und deren Zustimmung einzuholen.