

# Checkliste Schwangerschaft

2-1

<p><b>Mitteilung der Schwangerschaft an den Praxisinhaber</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die angestellte Zahnärztin / ZFA / Zahnarzhelferin / Zahntechnikerin teilt dem Praxisinhaber die Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mit.</li> </ul>
<p><b>Mitteilung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Praxisinhaber teilt umgehend die Schwangerschaft dem zuständigen Dezernat der Abteilung für Arbeitsschutz und technische Sicherheit des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (LAGuS) mit (siehe 2-2).</li> </ul>
<p><b>Klärung durch den Arbeitgeber (Praxisinhaber), inwieweit ein gesetzliches Beschäftigungsverbot bezüglich der bisherigen Tätigkeiten vorliegt oder ob eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder eine Umsetzung – z.B. in die Praxisverwaltung – realisiert werden kann.</b></p> <p><b>Hinweis:</b> Die Einschränkungen betreffen auch Tätigkeiten angestellter Mitarbeiterinnen während der Stillzeit!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ist ein Wechsel / eine Einschränkung der Arbeitsaufgaben notwendig / möglich ?</li> <li>Ist eine Weiterbeschäftigung oder Umsetzung auf einen anderen (gefährdungsfreien) Arbeitsplatz möglich/notwendig?</li> </ul> <p><b>• Tätigkeitseinschränkungen angestellte Mitarbeiterin:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ausschließlich Behandlungsmaßnahmen, bei denen eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr auszuschließen ist,</li> <li>- keine invasive / operative Tätigkeit</li> <li>- keine Zahnextraktionen, keine Injektionen, keine Blutabnahmen</li> <li>- keine professionelle Zahnreinigung mit subgingivalem Eingriff</li> <li>- kein Umgang mit schneidenden, stechenden Instrumenten od. Material (auch nicht zur Zahnpflege od. -prophylaxe)</li> <li>- kein Kontakt mit krebserregenden, erbgut- od. fruchtverändernden Arbeitsstoffen, auch nicht mit Schutzhandschuhen, Schutzbrille o. ä.</li> <li>- kein Umgang mit Röntgenanlagen im Kontrollbereich</li> <li>- keine Nacht-, Sonntags- od. Feiertagsarbeit</li> <li>- keine Arbeiten mit verkrümmter Körperhaltung oder ständigem Stehen</li> <li>- keine chemische Eintauchdesinfektion mit manueller Reinigung von Instrumenten, da Verletzungs- und Infektionsgefahr nicht auszuschließen</li> <li>- keine Arbeiten mit Heben u. Tragen von Lasten</li> <li>- keine Arbeiten mit Absturzgefahr (z.B. Arbeiten auf Leitern)</li> </ul> <p><b>• Tätigkeitseinschränkungen im Bereich Zahntechnik:</b> Keine Beschäftigung mit folgenden Tätigkeiten und Gefahrstoffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schleifarbeiten v. Keramik, Kunststoffen, Gipsen u. Edelmetallen;</li> <li>- Methylmetacrylat,</li> <li>- anorganischen Stäuben (z.B. Quarzstaub)</li> <li>- Prothesen, die m. Speichel o. Blut kontaminiert sind od. Einschlüsse aufweisen.</li> <li>- keine Nacht-, Sonntags- od. Feiertagsarbeit</li> <li>- keine Arbeiten mit verkrümmter Körperhaltung oder ständigem Stehen</li> <li>- keine Arbeiten mit Heben u. Tragen von Lasten</li> <li>- keine Arbeiten mit Absturzgefahr (z.B. Arbeiten auf Leitern)</li> </ul>
<p><b>Juristische Aspekte eines Beschäftigungsverbotes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soweit ein Praxisinhaber trotz eines Beschäftigungsverbotes eine schwangere Angestellte mit Tätigkeiten beschäftigt, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist, drohen ihm nach § 32 MuSchG Bußgelder und nach § 33 gegebenenfalls eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr, sofern es zu einer Gesundheitsschädigung von Mutter und Kind kommen sollte.</li> <li>Ein Verzicht auf das Beschäftigungsverbot durch die schwangere Angestellte ist nicht möglich, da die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bzw. der Gefahrstoffverordnung als abstrakte Schutzvorschriften nicht zur Disposition stehen.</li> </ul>
<p><b>Wirtschaftliche Aspekte eines Beschäftigungsverbotes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Gehaltsanspruch besteht bei einem Beschäftigungsverbot weiter. Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) sieht im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes eine Erstattung des gesamten Bruttogehaltes der schwangeren Angestellten vor.</li> <li>Beantragt wird die Ausgleichszahlung bei der zuständigen Krankenkasse, bei der die werdende Mutter versichert ist (unabhängig davon, ob gesetzlich oder privat krankenversichert). Die hierfür notwendigen Beträge werden aus Umlagen (U 2) finanziert, die von den Arbeitgebern erhoben werden.</li> <li>Den Arbeitgebern werden 100% der Aufwendungen, die durch die wirtschaftliche Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen bei Schwanger- und Mutterschaft entstehen, erstattet. (Aufwendungsausgleichsgesetz).</li> <li>Dem Antrag (2-3) sind folgende Unterlagen beizufügen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attest des Gynäkologen über die Schwangerschaft bzw. Stillzeit (Beachte ggfs. Gebühr) oder Kopie des Mutterpasses</li> <li>- Mitteilung an die Aufsichtsbehörde mit Beschreibung des Tätigkeitsbereiches, aus der hervorgeht, dass überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist (2-2).</li> <li>- Angabe des Bruttogehaltes, bei wechselnden Bezügen Angabe des Durchschnittsverdienstes, der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.</li> </ul> </li> <li>Zur Klärung der Formalitäten für das Umlageverfahren sollte sich der Arbeitgeber mit der Krankenkasse, bei der die werdende Mutter beschäftigt ist, in Verbindung setzen.</li> </ul>