



Vorschriften für den Mutter- schutz in Dentallaboren (Teil II)

| Rafael J. de la Roza

Werdende und stillende Mütter stehen im Beruf unter dem besonderen Schutz des Gesetzes. Ihre Arbeitgeber sind verpflichtet, sie und ihr (ungeborenes) Kind vor möglichen arbeitsbedingten Gesundheitsschäden zu bewahren. Geregelt ist das im Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) und in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV). Über die Einhaltung dieser Bestimmungen wachen die für den sozialen Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörden. Wie gesundheitsschädigende Gefährdungen zu beurteilen sind, wurde in Teil I dieses Beitrags (ZWL 3/2009) dargestellt. Der vorliegende zweite Teil beschreibt das mögliche Arbeitsfeld von Schwangeren und Stillenden und geht auf den Kündigungsschutz ein.

Die aus den Vorschriften und der Gefährdungsbeurteilung im Dentallabor resultierenden Konsequenzen sind:

- Werdende und stillende Mütter können an allen Bearbeitungsplätzen beschäftigt werden, wenn dort die Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) für Dämpfe/Stäube von Kunststoffen, Keramik, Metallen, Quarz, Gips und sonstigen Stoffen eingehalten werden – z.B. durch eine Absaugung;
- wenn der Hautkontakt zu Acrylaten, Lösungsmitteln und Säuren durch Schutzmaßnahmen (z.B. Handschuhe) ausgeschlossen ist;
- wenn das potenziell mikrobiell kontaminierte Material zuvor absolut wirksam desinfiziert wurde.

Notfalls auch Arbeitsplatzwechsel

Wenn die beschriebenen Gefährdungen aufgrund der Art der Tätigkeit auch durch eine – wirtschaftlich vertretbare – Veränderung der Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden können (z.B. Verwendung von Einbettmassen mit niedrigerem Quarzgehalt, Durchführung von Strahlarbeiten nur in geschlossenen Systemen), hat der Arbeitgeber die werdende Mutter mit einer anderen Tätigkeit zu beschäftigen; notfalls muss sie z.B. aus dem Labor ins Büro versetzt werden. Findet der Arbeitgeber keinen Ausweichjob,

muss er die Schwangere freistellen (§ 3 MuSchArbV).

Das gilt übrigens auch dann, wenn die Beschäftigte freiwillig bereit ist, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen. Umgekehrt darf eine Arbeitnehmerin eine zumutbare Umsetzung nicht ablehnen, wobei auch eine Tätigkeit „zumutbar“ sein kann, die nicht mit ihrem Arbeitsvertrag übereinstimmt.

Überstunden sind tabu

Werdende und stillende Mütter dürfen weder an Sonn- und Feiertagen noch zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten. Auch „Mehrarbeit“ (Überstunden) ist verboten. Als Mehrarbeit gilt jede Arbeit von über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Minderjährigen 8 Stunden bzw. 80 Stunden). Diese Höchstarbeitszeit dürfen weder an einzelnen Tagen noch in der Doppelwoche überschritten werden.

Freistellung vor und nach der Entbindung

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung muss die werdende Mutter von der Arbeit freigestellt werden; auf Wunsch kann jedoch weitergearbeitet werden. Nach der Geburt darf sie für acht Wochen nicht beschäftigt werden (bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt zwölf Wochen), selbst dann, wenn sie arbeiten möchte.

Stillende Mütter haben auf Verlangen Anspruch auf eine bezahlte Stillzeit von täglich zweimal 30 Minuten, die nicht auf die gesetzlichen Ruhepausen anzurechnen sind. Die Stillzeiten können auch zusammengelegt werden. In der Praxis kommt diese Vergünstigung freilich nur für Mütter in Betracht, die in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes wohnen bzw. dort ihr Kind betreuen lassen können. Auch dürfen Mütter ihre Kinder nicht auf Kosten des Arbeitgebers über Jahre stillen: Nach der derzeitigen Rechtsprechung besteht grundsätzlich Anspruch auf bezahlte Freistellung zum Stillen für längstens ein Jahr.

Entgeltsicherung und –fortzahlung

Muss eine werdende oder stillende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbots (z.B. wegen Gefahrstofftätigkeiten) an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder mangels „Ausweichmöglichkeiten“ sogar von der Arbeit freigestellt werden, darf ihr daraus kein finanzieller Nachteil entstehen. Der Arbeitgeber muss schwangeren Arbeitnehmerinnen im Falle eines Beschäftigungsverbotes mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, gewähren (Mutterschutzlohn). Für die Zeit des Mutterschaftsschutzes vor und nach der Entbindung erhält die Beschäftigte von ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld in

Höhe von 13 Euro pro Tag. Den Differenzbetrag zwischen dieser Summe und das auf einen Kalendertag entfallende Netto-Arbeitsentgelt hat ihr der Arbeitgeber als Zuschuss zu zahlen.

Erfreulich für die Betriebe: Durch das Aufwendungsausgleichsgesetz sind seit 2006 alle Unternehmen – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten – in das sog. U2-Verfahren der gesetzlichen Krankenkassen einbezogen; sie zahlen also für ihre Beschäftigten einen Umlagesatz. Im Gegenzug erstattet die Kasse die Entgeltfortzahlung für die Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz. Dies gilt auch für das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt.

Kündigungsschutz: Kein gleiches Recht für alle

Arbeitnehmerinnen genießen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung einen Kündigungsschutz, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde. Dieser Schutz gilt – bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen – auch in der Probezeit; eine Kündigung nach der Probezeit aufgrund der Schwangerschaft ist unwirksam. Ausnahmen sind möglich – zum Beispiel bei Insolvenz. Hier muss jedoch die Aufsichtsbehörde zustimmen. Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Das Kündigungsverbot ist einseitig; die Frauen selbst sind daran nicht gebunden. Wenn sie plötzlich das Mutter- und Hausfrauendasein gegenüber dem Beruf vorziehen, können sie während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen. An ihre normalen Kündigungsfristen sind sie in diesem Fall nicht gebunden. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, sind die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen jedoch bindend. Kündigt eine schwangere Frau ihr Arbeitsverhältnis, muss der Arbeitgeber dies der Aufsichtsbehörde unverzüglich anzeigen. Dies gilt ebenso, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet wird.

Verstöße können teuer werden

Verstöße gegen die Mutterschutzvorschriften können Arbeitgebern teuer zu stehen kommen. Wer z. B. die Benachrichtigung

der Behörde über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin unterlässt, riskiert eine Geldbuße von bis zu 2.500 €; lässt ein Arbeitgeber eine werdende Mutter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen arbeiten, muss mit bis zu 15.000 € Geldbuße gerechnet werden. Wer dies vorsätzlich macht und eine Beschäftigte dadurch gefährdet, muss sich sogar auf eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr gefasst machen.

autor.

Rafael J. de la Roza

war viele Jahre in Führungsfunktionen und als Auditor bei benannten Stellen für die Zertifizierung von Medizinprodukten beschäftigt. Seit 2002 berät er Hersteller und Händler von Medizinprodukten zu allen Fragen der Umsetzung des Medizinproduktegesetzes. Er ist außerdem freiberuflicher Fachjournalist mit dem Schwerpunkt Medizinprodukterecht, Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz.



Alle in der ZWL erschienenen Artikel von unserem ZWL-Autor finden Sie als E-Paper auf www.zwp-online.info/epaper

kontakt.



Rafael J. de la Roza Qualitätsmanagement – CE-Kennzeichnung – Schulung

Würzburger Str. 188
63743 Aschaffenburg
Tel.: 0 60 21/4 38 05-02
Fax: 0 60 21/4 38 05-03
E-Mail: service@delaRoza.de
www.delaRoza.de

Das Nachrichtenportal für die gesamte Dentalbranche



- Täglich aktuelle News
- Wissenschaftliche Beiträge
- Firmen- und Produktfinder
- Eventkalender
- Aus- und Weiterbildung
- Kammern und Verbände
- Zahnarzt- und Laborsuche
- Patienteninformationen
- Praxismanagement