Kolumne
Digitaler Vertrieb für Dentallabore

Thorsten Huhn
handlungsschärfer

Webmeeting statt Präsenzveranstaltung?

Ein Blick in die Veranstaltungslisten meiner dentalen Kunden war in den letzten Monaten eher ernüchternd. Nahezu gähnende Leere in Sachen Präsenzveranstaltungen, keine Assistenz-Seminare, keine Weiterbildungsveranstaltungen für Zahnärzt*innen usw. Dabei sind Veranstaltungen als vertriebliches Element, um Bestandskunden zu betreuen und potenzielle Kunden aufmerksam zu machen, wichtig und richtig.

Selbstversuch

Schon vor Corona waren klassische Videokonferenzlösungen oder Meeting-Solutions en vogue. Für jeden Webmeeting-Zweck das richtige Tool. Die Voraussetzungen sind dank IP-basierter Netze nahezu überall gegeben, ein PC mit Mikrofon und Kamera, Tablet oder Smartphone sollte auch nicht das Problem sein. Warum also nicht einen Referenten einladen, vor Mikrofon und Kamera setzen und Menschen weiterbilden, die im sicheren Umfeld ihres Arbeitsplatzes oder von zu Hause teilnehmen? Tatsächlich haben wir diesen Versuch in den zurückliegenden Monaten laborseitig einige Male unternommen und erstaunt festgestellt, dass die Resonanz auf eine Veranstaltung als Webmeeting eher bescheiden war. Obwohl das Thema im Präsenzmodus als Dauerbrenner gilt, waren deutlich weniger Praxen vor den PC, das Tablet oder Handy zu locken. Klar kann außer dem Thema auch der Zeitpunkt der Veranstaltung eine Rolle spielen. Aber auch hier haben wir vorgebaut und das Webmeeting in unterschiedlichen Monaten angeboten. Das Ergebnis war in jedem Fall dasselbe: kaum Resonanz. Woran liegt das?

Keine Lust auf Webmeetings

Wenn Thema und Zeitpunkt als Showstopper ausgeklammert werden können, Referierende über eine entsprechende Vita verfügen und als Fachperson für das Thema gelten, dann kann es nur noch an der Veranstaltungsform selbst liegen. Was bleibt, sind fehlende Möglichkeiten zum Networking der Teilnehmenden und der zwischenmenschliche Kontakt zu Gleichgesinnten. Diese Aspekte finden vor allen in den Pausen einer Präsenzveranstaltung Berücksichtigung, im Webmeeting werden sie fast gar nicht unterstützt. Auch die Abwechslung vom beruflichen Alltag mag eine Rolle spielen, vor allem, wenn Webmeetings in den Praxisräumen stattfinden und nicht in ausgesuchten Locations mit 1A Catering. Auch mögliche Ablenkungen im Webmeeting etc. sollten nicht außer Acht gelassen werden.

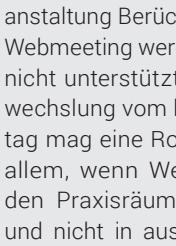
Und es geht doch …

Es sind also eher softe Faktoren, die gegen ein Webmeeting als lohnenswerte Veranstaltungsform sprechen. Dabei können günstige Rahmenbedingungen auch im virtuellen Raum geschaffen werden, z. B. durch Pausen in Breakout-Räumen und moderationserfahrene Referierende. Und wenn das Labor pfiffig ist, dann schickt es vor Veranstaltungsbeginn Snack-Boxen in die Praxen. Damit wäre ein weiterer Wohlfühlfaktor geschaffen. Einfach weiter probieren. Veränderungen brauchen Zeit.

kontakt

Thorsten Huhn –
handlungsschärfer
Liegnitzer Straße 27
57290 Neunkirchen
Tel.: +49 2735 6198482
mail@thorstenhuhn.de
www.thorstenhuhn.de

Infos zum Autor



Schwangerschaft im Dentallabor

Ein Beitrag von Caroline Kühns und Dr. Felix Heimann.

Werdende und stillende Mütter, die berufstätig sind, genießen einen besonderen gesetzlichen Schutz ihrer Person und ihres (ungeborenen) Kindes. Bei der Tätigkeit in einem zahntechnischen Labor sind aufgrund der dortigen Gefahrenquellen verschiedene Schutzvorschriften zu beachten, die im Folgenden überblicksartig vorgestellt werden.

Die einschlägigen Normen (vornehmlich im Mutterschutzgesetz, kurz MuSchG) haben zum Ziel, einen Schutz vor Gefahren, Überforderung und gesundheitlichen Schäden bei Mutter und Kind zu gewährleisten. Grundsätzlich sind Arbeitgebende verpflichtet, alle für ihre betroffenen Arbeitnehmerinnen erforderlichen Schutzvorkehrungen am Arbeitsplatz eigenverantwortlich zu treffen.

Gespräch und Dokumentation

Sobald eine Arbeitnehmerin mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, haben Arbeitgebende unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und der Arbeitnehmerin zusätzlich ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Sobald eine Arbeitnehmerin mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, haben Arbeitgebende unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und der Arbeitnehmerin zusätzlich ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Gefährdung und Schutz

Zunächst müssen Arbeitgebende die Arbeitsbedingungen sowie potenzielle Gefährdungen von Mutter oder Kind je nach Art, Ausmaß und Dauer für jede Tätigkeit beurteilen. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses dieser sog. Gefährdungsbeurteilung müssen Vorgesetzte ermitteln, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind und ob die Arbeitsbedingungen umgestaltet werden müssen bzw. können. Kann eine Arbeitnehmerin angesichts einer erhöhten Gefahr nicht im zahntechnischen Labor weiterbeschäftigt werden, ist sie grundsätzlich umzusetzen (z. B. in den administrativen Bereich). Ist auch eine Umsetzung nicht möglich, muss die Arbeitnehmerin von der Arbeit freigestellt werden.

Was zu beachten ist

- Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Auch müssen sie nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einhalten. Grundsätzlich dürfen werdende und stillende Mütter nicht zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- sowie Feiertagen beschäftigt werden.
- Arbeitgebende haben sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Darüber hinaus muss sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können. Für ärztliche Untersuchungen und zum Stillen muss die Arbeitnehmerin nach bestimmten Vorgaben von der Arbeit freigestellt werden.
- Eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin darf keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß Gefahr- oder Biostoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Zu beachten sind u. a. die in §§ 11, 12 MuSchG und den Anlagen zur Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in Verbindung mit anderen speziellen Vorschriften wie z. B. der Biostoffverordnung. Ein Kontakt mit potenziell Krankheitserreger übertragenden Substanzen und Produkten muss verhindert werden. Eine Verletzungs- und Infektionsgefahr muss ausgeschlossen sein.

© StockPhotoPro – stock.adobe.com

- Verboten sind ferner Tätigkeiten, bei denen die Arbeitnehmerin physikalischen Einwirkungen oder einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (z. B. ionisierende und nichtionisierende Strahlungen). Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen sind zusätzlich Belastungen, wie beispielsweise durch Vibrationen oder Lärm sowie durch das Heben und Tragen von gewissen Lasten oder ständigem Stehen, verboten.
- Schließlich kann sich ein (teilweises) Beschäftigungsverbot auch aus einem ärztlichen Attest ergeben.

Schutzfristen

Innerhalb der sog. Schutzfristen dürfen Arbeitgebende eine betroffene Arbeitnehmerin nicht beschäftigen: in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung, soweit sich die Arbeitnehmerin nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt, und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung.
Entbindet die Arbeitnehmerin nicht am errechneten Termin, verkürzt oder verlängert sich die gesetzliche Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich in den nachfolgenden Fällen auf zwölf Wochen: bei Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird (im letztgenannten Fall nur auf Antrag der Arbeitnehmerin). Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung.

Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen sind zusätzlich Belastungen, wie beispielsweise durch Vibrationen oder Lärm sowie durch das Heben und Tragen von gewissen Lasten oder ständigem Stehen, verboten.

© Thomas Pajot – stock.adobe.com

Kündigungsschutz

Gemäß § 17 MuSchG gilt darüber hinaus ein besonderer Kündigungsschutz: Arbeitnehmerinnen darf während einer Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, nicht gekündigt werden. Eine Kündigung innerhalb dieser Zeiträume ist allerdings nur unzulässig, wenn den Arbeitgebenden zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

kontakt

Caroline Kühns
Dr. Felix Heimann
Rechtsanwälte
M&P Dr. Matzen & Partner mbB
Neuer Wall 55
20354 Hamburg
Tel.: +49 40 8080480
heimann@matzen-partner.de
www.matzen-partner.de

Infos zum Autor

ANZEIGE

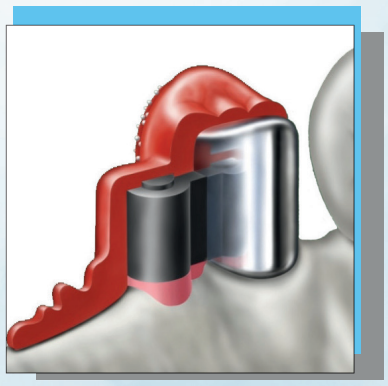
...mehr Ideen - weniger Aufwand

microtec
microtec Inh. M. Nolte Rohrstr. 14 58093 Hagen
Tel.: +49 (0)2331 8081-0 Fax: +49 (0)2331 8081-18
info@microtec-dental.de www.microtec-dental.de

TK1 – einstellbare Friktion für Teleskopkronen
kein Bohren, kein Kleben, einfach nur schrauben – 100.000fach verarbeitet

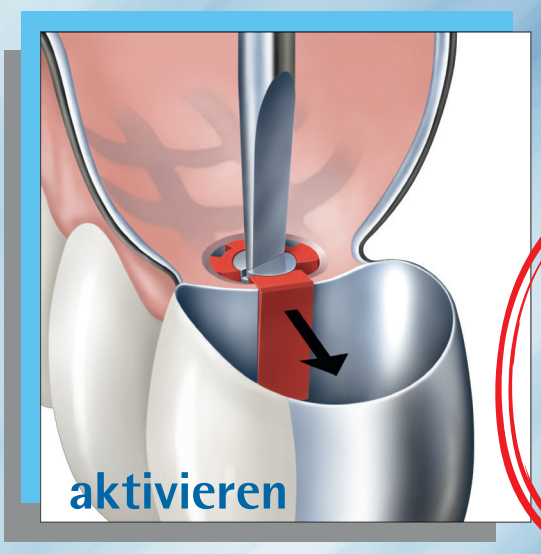
platzieren

- individuell ein- und nachstellbare Friktion
- einfache, minutenschnelle Einarbeitung
- keine Reklamation aufgrund verlorengegangener Friktion
- auch als aktivierbares Kunststoffgeschiebe einsetzbar



modellieren

Höhe 2,9 mm
Breite 2,7 mm



aktivieren

Auch als STL-File für CAD/CAM-Technik verfügbar!

Jetzt CAD/CAM Anwendungsvideo ansehen:

VERKAUF DES STARTERSETS NUR EINMAL PRO PRAXIS / LABOR

☐ Bitte senden Sie mir ein kostenloses TK1 Funktionsmuster

☐ Hiermit bestelle ich das TK1 Starter-Set zum Sonderpreis von 156 €* bestehend aus:
• 12 komplette Friktionselemente + Werkzeuge

* Nur einmal pro Labor/Praxis zzgl. ges. MwSt. / versandkostenfrei.
Der Sonderpreis gilt nur bei Bestellung innerhalb Deutschlands.

Stempel

per Fax an +49 (0)2331 8081-18

Weitere Informationen kostenlos unter 0800 880 4 880