

Rechtlicher Exkurs: Schwangerschaft im Dentallabor

Ein Beitrag von Caroline Kühns und Dr. Felix Heimann

RECHT /// 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 überblickartig 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.

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.



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.

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. Arbeitgebende müssen die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unterlagen dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist: das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an bzw. die Festlegung von Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot bzw. der Zeitpunkt eines Gesprächs mit der Arbeitnehmerin über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen. Arbeitgebende haben auch alle anderen Personen, die bei ihnen beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

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.
- 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



»Ich hab' ihn!«



© StockPhotoPro – stock.adobe.com, Thomas Pajot – stock.adobe.com



DENTAL DIREKT GMBH
Industriezentrum 106–108
32139 Spenge

cube Zahn der Zukunft® ist eine eingetragene
Marke der DENTAL DIREKT GMBH

cube-dental.com



© Tyler Olson – stock.adobe.com, Thomas Pajot – stock.adobe.com

oder Lärm sowie durch das Heben und Tragen von gewissen Lasten oder ständiges Stehen verboten.

- Schließlich kann sich ein (teilweises) Beschäftigungsverbot auch aus einem ärztlichen Attest ergeben.

Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen sind

zusätzlich Belastungen wie

beispielsweise durch **Vibra-**

tionen oder Lärm sowie

durch das Heben und

Tragen von gewissen Lasten

oder ständiges Stehen verboten.



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.

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.

INFORMATION ///

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



**Ihr
Glück:
bei uns
Full Service!**



imes-icore®
Competence in CNC & DENTAL-Solutions

**Dentalfräsmaschine:
Die aktuelle 250i Loader Pro**

OFFIZIELLER IMES-ICORE®-PARTNER SEIT 2005

- Fachkundige Beratung
- Verkauf / Leasing
- Support / Aufstellung / Inbetriebnahme
- Training

**Denn:
Zeit
ist
Geld!**



3shape

**JETZT KAUF- UND
LEASINGANGEBOTE
ANFORDERN!**

**Dentalscanner:
Der 3Shape E4 aus der Red-Serie**

OFFIZIELLER 3SHAPE-PARTNER SEIT 2005

- Fachkundige Beratung
- Verkauf / Leasing
- Support
- Schulungen: Inhouse - Online - Präsenz

Premiumhändler für: 3Shape · pritidenta® · imes-icore® · Dekema · OTEC · Metoxit · Smart Optics · Dental Softworks · Voco



since 1911
FLUSSFISCH

MICHAEL FLUSSFISCH GMBH · Friesenweg 7 · 22763 Hamburg · Tel. 040/860766 · Fax 040/861271 · info@flussfisch-dental.de · www.flussfisch-dental.de