

Die schwangere Praxismitarbeiterin

Autorin: Ass. jur. Julia Simons LL.M., ZÄK Nordrhein; Erstveröffentlichung RZB 11/2017, S. 640 ff

Gleich ob Auszubildende, nichtzahnärztliche oder zahnärztliche Angestellte – bei einer Schwangerschaft gibt es für die Zahnarztpraxis relevante Regelungen und gesetzliche Neuregelungen ab dem 1. Januar 2018 zu berücksichtigen

Der vorliegende Artikel soll einen Überblick der für die Zahnarztpraxis relevanten Regelungen des Mutterschutzes verschaffen und zugleich über die gesetzlichen Neuregelungen, die im Wesentlichen ab dem 01.01.2018 in Kraft treten, informieren. Eine Paragrafenübersicht der im Artikel genannten und für die Zahnarztpraxis wichtigen Regelungen im MuSchG findet sich in der **Übersichtstabelle auf Seite 12**.

Aktuell geltendes Recht

Eine der wichtigsten gesetzlichen Grundlagen bezüglich des Schutzes schwangerer Frauen und stillender Mütter ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Dieses Gesetz beinhaltet die Vorgaben zur Beschäftigung während Schwangerschaft und Stillzeit sowie zu Beschäftigungsverboten und Kündigungsverböten, die der Arbeitgeber zwingend beachten muss. Ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber von der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin Kenntnis erhält, greift der gesetzliche Mutterschutz.

Im Mai dieses Jahres hat der Bundesrat den vom Bundestag beschlossenen Neuregelungen des MuSchG zugestimmt. Die Änderungen treten im Wesentlichen am 1. Januar 2018 in Kraft. Bereits seit der Änderung des MuSchG im Mai dieses Jahres (BGBl. I. S. 1228 vom 29. Mai 2017), welche am Tag nach der Verkündung am 30. Mai 2017 in Kraft getreten ist, gelten neue Schutzfristen, die auch für den Inhaber einer Zahnarztpraxis verbindlich sind.

Beschäftigungsverbote

Das MuSchG unterscheidet zwischen relativen und absoluten Beschäftigungsverboten für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen. Ein relatives Beschäftigungsverbot besteht für schwangere Mitarbeiterinnen ab sechs Wochen vor der Entbindung. Auf dieses Beschäftigungsverbot kann die werdende Mutter freiwillig verzichten, wobei der Verzicht jederzeit für die Zukunft widerrufen werden kann.

Absolute Beschäftigungsverbote ergeben sich in Tätigkeitsbereichen der Zahnarztpraxis, die für die Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes nicht gefähderungsfrei sind. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass ein absolutes Beschäftigungsverbot durch den Arzt der schwangeren Frau ausgesprochen wird. In diesem Fall muss die werdende Mutter ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegen. Daneben normiert das MuSchG weitere absolute Beschäftigungsverbote, unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit in der Zahnarztpraxis. Hierzu gehören das Nachtarbeitsverbot (zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr), das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot und das Mehrarbeitsverbot. Mehrarbeit bedeutet bei volljährigen Mitarbeiterinnen eine Arbeit von mehr als 8,5 Stunden/Tag bzw. 90 Stunden/Doppelwoche. Zudem besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot für acht Wochen nach der Geburt bzw. für zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten. Die verlängerte Schutzfrist von zwölf Wochen nach der Geburt gilt seit dem 30. Mai 2017 ebenfalls für Mütter eines behinderten Kindes im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 1 des IX. Sozialgesetzbuches, wenn die Mutter dies beim Arbeitgeber beantragt.

Kündigungsschutz

Ein wichtiger Aspekt des Mutterschutzes ist das im MuSchG normierte Kündigungsverbot. Während der Schwangerschaft und für einen Zeitraum von vier Monaten nach der Entbindung darf die Mitarbeiterin grundsätzlich nicht gekündigt werden. Eine Kündigung kann nur in Ausnahmefällen wirksam sein, wenn die zuständige Behörde die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt. Im Bundesland Brandenburg* ist die zuständige Behörde das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG). Eine bereits ausgesprochene Kündigung ist zudem unwirksam, wenn die schwangere Mitarbeiterin innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Kündigung ihren Arbeitgeber von der Schwangerschaft unterrichtet.

Seit dem 30. Mai 2017 gilt eine viermonatige Kündigungsschutzfrist ebenfalls für Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten haben. Die viermonatige Kündigungsschutzfrist beginnt in diesem Fall ab der Fehlgeburt.

Gefährdungsbeurteilung

Nach Kenntnis von der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin hat der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung** hinsichtlich der Beschäftigung der Mitarbeiterin vorzunehmen. Entsprechend den Vorgaben des MuSchG und der §§ 1 bis 3 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) muss der Arbeitgeber überlegen, ob der bisherige Arbeitsplatz der Mitarbeiterin gefahrungsfrei und eine Weiterbeschäftigung unverändert möglich ist. Sofern der bisherige Arbeitsplatz nicht gefahrungsfrei ist, muss der Arbeitgeber beurteilen, ob der Arbeitsplatz der schwangeren Mitarbeiterin gefahrungsfrei umgestaltet werden kann oder eine Umsetzungsmöglichkeit besteht.

* Hinweis der Redaktion: Alle auf Nordrhein bezogene Textpassagen sind entsprechend dem Land Brandenburg angepasst worden.

** Link über ▶ www.lzkb.de > Zahnarzt > Arbeitgeber > Weitere Informationen zur Schwangerschaft einer Praxismitarbeiterin

Gegebenenfalls kann sich der Arbeitgeber von einem Betriebsarzt hierzu beraten lassen. Die Umgestaltung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz in der Zahnarztpraxis muss für die Mitarbeiterin in Anbetracht ihrer beruflichen Qualifikation zumutbar und nach den arbeitsvertraglichen Regelungen zulässig sein. Kommt keine Umgestaltung oder Umsetzung des Arbeitsplatzes in Betracht, muss ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden und die schwangere Mitarbeiterin darf nicht weiter in der Zahnarztpraxis arbeiten.

Weitere Aspekte des Mutterschutzes

Hinsichtlich der Berechnung des Erholungsurlaubs für die schwangere Mitarbeiterin hat der Arbeitgeber ebenfalls die Regeln des MuSchG zu beachten. Zeiten, in denen ein Beschäftigungsverbot besteht, müssen für die Berechnung des Erholungsurlaubs wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden. Insofern führt ein Beschäftigungsverbot nicht zu einem Verkürzen des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub. Sofern die Mitarbeiterin ihren Urlaub vor Beginn des Beschäftigungsverbots bzw. der Schutzfristen nicht vollständig erhalten hat, dann kann sie ihren Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden und im darauffolgenden Jahr beanspruchen.

Des Weiteren sollte der Arbeitgeber im Falle der Weiterbeschäftigung der schwangeren Mitarbeiterin stets im Blick behalten, dass er sie für Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der Gesetzlichen Krankenkasse bei Schwangerschaft und Mutterschaft von der Arbeit freizustellen hat; ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten. Gleiches gilt bei privat krankenversicherten Angestellten. Im Rahmen der Terminierung solcher Untersuchungen muss die schwangere Mitarbeiterin auch auf Belange der Praxis Rücksicht nehmen.

Stillzeit

Auf Verlangen der stillenden Arbeitnehmerin muss der Arbeitgeber ihr nach dem MuSchG

eine Stillzeit ermöglichen. Bei Angestellten, die weniger als acht Stunden zusammenhängend pro Tag arbeiten, beträgt die Stillzeit mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Wenn die stillende Mitarbeiterin täglich mehr als acht Stunden zusammenhängend arbeitet, dann soll der Arbeitgeber zweimal täglich eine Stillzeit von 45 Minuten oder, wenn in Arbeitsstättennähe keine Stillmöglichkeit besteht, einmal täglich 90 Minuten Stillzeit gewähren. Nach dem MuSchG ist die Arbeitszeit zusammenhängend, wenn keine Unterbrechung einer mindestens zweistündigen Ruhepause besteht. Der Angestellte darf durch die Gewährung der Stillzeit kein Verdienstausschlag entstehen. Zudem darf die Stillzeit nicht vor- bzw. nachgearbeitet und nicht auf andere festgesetzte Ruhepausen (zum Beispiel nach dem Arbeitszeitgesetz) angerechnet werden.

Änderungen ab dem 1. Januar 2018

Ab dem 1. Januar 2018 wird der Anwendungsbereich des MuSchG ausdrücklich und klarstellend auch auf Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) erstreckt. Dies betrifft in der Zahnarztpraxis insbesondere die Auszubildenden. Zwar galten die Regelungen des MuSchG auch bisher schon für Auszubildende, ab dem 1. Januar 2018 werden sie im Anwendungsbereich des MuSchG explizit mit aufgezählt.

In dem ab 2018 gültigen § 9 MuSchG wird eine explizite Pflicht des Arbeitgebers zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes der schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin festgeschrieben, sodass eine "**unverantwortbare Gefährdung**" ausgeschlossen ist. Der Begriff der "unverantwortbaren Gefährdung" wird neu eingeführt. In der gesetzlichen Definition heißt es, dass eine Gefährdung unverantwortbar ist, "wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist". Nach der ab nächstem Jahr gültigen Fassung

des § 9 Abs. 2 MuSchG gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen, wenn "der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird". Diese Neuregelung mit dem Maßstab der unverantwortbaren Gefährdung bedeutet für Zahnarztpraxen keine wesentliche Änderung dessen, was bisher bereits gilt. Der Arbeitsplatz einer angestellten Zahnärztin oder einer ZFA, die in der Stuhlassistenz eingesetzt wird, kann im Hinblick auf Verletzungs- und Infektionsrisiken nicht ohne unverantwortbare Gefährdung ausgestaltet werden.

Mit der Neuregelung des MuSchG wird ab dem 1. Januar 2018 ein behördliches Genehmigungsverfahren für eine Tätigkeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr eingeführt. Dies kann in der Zahnarztpraxis etwa für Verwaltungsmitarbeiterinnen bei abendlichen Sprechstundenzeiten oder im Notdienst relevant werden. Die Genehmigung für die Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Aufsichtsbehörde, in Brandenburg beim LAVG, beantragen^{***}. Die Mitarbeiterin muss sich im Rahmen dieses Genehmigungsverfahrens ausdrücklich zur Arbeit in diesem Zeitraum bereit erklären. Wird der Antrag innerhalb von sechs Wochen nicht abgelehnt, gilt er als genehmigt.

Umsetzung in der Zahnarztpraxis

Für den administrativen Ablauf in der Zahnarztpraxis kommt es zunächst auf die Mitteilung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber an. Die schwangere Praxismitarbeiterin soll ihren Arbeitgeber möglichst frühzeitig von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen, damit dieser die notwendigen Schutzmaßnahmen umsetzen kann. In diesem Zusammenhang sollte die werdende Mutter ihrem Arbeitgeber den erwarteten Entbindungstermin mitteilen. Der Arbeitgeber kann sich hierfür das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vor-

^{***} Link über ▶ www.lzkb.de > Zahnarzt > Arbeitgeber > Weitere Informationen zur Schwangerschaft einer Praxismitarbeiterin

legen lassen; die Kosten trägt der Arbeitgeber. Im nächsten Schritt muss der Arbeitgeber die zuständige Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin informieren. Im Land Brandenburg ist als zuständige Aufsichtsbehörde LAVG zu kontaktieren (siehe Linkverweis Seite 9). Für die Anzeige bietet das LAVG Formulare an, in welche unter anderem der Name, das Geburtsdatum und die Anschrift der werdenden Mutter sowie Angaben zu Art und Umfang der Beschäftigung und der voraussichtliche Entbindungstermin einzutragen sind.

Möglichkeiten der Beschäftigung

In der Zahnarztpraxis sind in der Regel Arbeiten in der Behandlung des Patienten und in der Behandlungsassistenz nicht komplett gefähderungsfrei möglich. Denn auch bei Verwendung von Schutzmitteln, wie Schutzhandschuhen bestehen etwa bei Injektionen, Zahnextraktionen oder dem Abräumen und Aufbereiten von benutzten Instrumenten Verletzungs- und Infektionsrisiken. Weitere Gesundheitsgefahren bestehen für die schwangere Mitarbeiterin in der Zahnarztpraxis im Bereich des Röntgens oder bei Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen (zum Beispiel mit Röntgenchemikalien oder mit bestimmten Desinfektionsmitteln). In diesen Bereichen besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber muss überlegen, ob er den Arbeitsplatz seiner Mitarbeiterin gefähderungsfrei umgestalten bzw. sie gefähderungsfrei umsetzen kann.

Schwangere Mitarbeiterinnen können gegebenenfalls mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, schwangere Zahnärztinnen können beispielsweise Aufklärungs- oder Beratungsgespräche mit Patienten führen. Sofern eine

Umgestaltung nicht in Betracht kommt, liegt ein absolutes Beschäftigungsverbot vor. Auf ein absolutes Beschäftigungsverbot kann nicht freiwillig verzichtet werden. Die Vorgaben des MuSchG und die §§ 4 und 5 MuSchArbV sind an dieser Stelle nicht disponibel, ein Verzicht der schwangeren Mitarbeiterin wäre unwirksam.

Im Falle einer unzulässigen Weiterbeschäftigung macht der Arbeitgeber sich unter Umständen strafbar. Außerdem drohen ihm Bußgelder und eventuelle Haftungsansprüche, wenn es zu einer Gesundheitsschädigung der Mutter oder des Kindes kommt.

Mutterschaftsgeld

Ab dem Beginn der Schutzfristen des MuSchG, also ab sechs Wochen vor und bis acht Wochen nach dem Entbindungstermin, hat die Mutter einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses muss sie selbst bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse beantragen. Privat versicherte Angestellte können einen entsprechenden Antrag beim Bundesversicherungsamt stellen.

Sofern der kalenderjährliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro täglich (also monatlicher Nettolohn von 390 Euro) übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

U2 Umlageverfahren

Wenn der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot ausspricht oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, muss der Arbeitgeber trotz Freistellung von der Arbeitsleistung weiterhin das Arbeitsentgelt an die Mitarbeiterin zahlen. Der Arbeitgeber hat



Fortbildung online buchen

Unter www.lzkb.de finden Sie rechts unter Servicedienste den Bereich Fortbildung, in dem Kurse direkt online gebucht werden können. Sie können auswählen zwischen ...

- * ... den Kursen innerhalb der dezentralen Fortbildung der LZÄKB in Cottbus und Potsdam,
- * ... dem kompletten zentralen Fortbildungsangebot am Philipp-Pfaff-Institut in Berlin und
- * ... zahlreichen Kursen über die Seiten der Bundeszahnärztekammer (BZÄK).

nach Maßgabe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung vor Eintritt der Schwangerschaft das Entgelt der Mitarbeiterin weiter zu zahlen (sogenannter Mutterschutzlohn). Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) kann der Arbeitgeber sodann einen Antrag bei der gesetzlichen Krankenkasse der Mitarbeiterin auf Erstattung der Entgeltfortzahlung stellen (U2 Umlageverfahren). Bei Mitarbeiterinnen, die privat krankenversichert sind, kann dieser Antrag bei der Krankenkasse gestellt werden, zu der die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden. Der Antrag muss zeitnah erfolgen.

Nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG kann sich der Arbeitgeber das gezahlte Arbeitsentgelt sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung erstatten lassen. Der sogenannte Mutterschutzlohn muss vom Arbeitgeber bis zum Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der errechneten Entbindung gezahlt werden. Das U2 Umlageverfahren gilt auch für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld. Durch die Neuerung des MuSchG ändert sich nichts am beschriebenen U2 Umlageverfahren.

Zu unterscheiden ist der Mutterschutzlohn von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Wenn die schwangere Mitarbeiterin durch ihren behandelnden Arzt arbeitsunfähig krankgeschrieben wird, dann erhält sie lediglich für sechs Wochen eine Lohnfortzahlung. Mit weiteren Fragen sollte sich der Arbeitgeber an seinen Steuerberater wenden.

Exkurs: Selbstständig tätige Zahnärztinnen

Die Regelungen des MuSchG gelten nur für angestellte Arbeitnehmerinnen in der Zahnarztpraxis und nicht für selbstständig tätige Zahnärztinnen. Insofern ergeben sich auch im kommenden Jahr keine Änderungen durch die Neuregelungen im MuSchG. Die schwangere selbstständig tätige Zahnärztin kann bis zur Entbindung und unmittelbar danach ohne Einschränkungen arbeiten. Die damit einherge-

henden Risiken muss die selbstständig tätige Zahnärztin grundsätzlich selbst tragen oder über eigene Vorsorgemöglichkeiten absichern.

Durch eine im April 2017 in Kraft getretene Neuerung im Versicherungsvertragsgesetz (VVG) hat die privat krankenversicherte selbstständige Zahnärztin nun allerdings während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen Krankentagegeldanspruch zum Ausgleich des Verdienstaufschlags, sofern privatrechtlich ein Versicherungsschutz für Krankentagegeld abgeschlossen worden ist.

Fazit

Für den Zahnarzt als Arbeitgeber ist es wichtig, sich mit den Regelungen des Mutterschutzes vertraut zu machen, damit er nicht gänzlich von der Nachricht der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin überrascht und der Praxisablauf erschwert wird. Denn unmittelbar ab Kenntnis der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin muss der Arbeitgeber die Mutterschutzregeln umsetzen. Sind dem Arbeitgeber die rechtlichen Vorgaben hinreichend bekannt, kann er auch kurzfristig den notwendigen Schutz für die schwangere Mitarbeiterin bieten und sich bestenfalls mit der werdenden Mutter über den Nachwuchs freuen.

Für weitergehende Informationen können sich Arbeitgeber an das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit des Landes Brandenburg wenden.

Hinweis: Bitte beachten Sie auf der folgenden Seite den Überblick über die Paragraphen.

Ansprechpartnerin bei der
Landeszahnärztekammer
Brandenburg Referat Praxisführung
Stand 10/2019: Yvonne Burri,
E-Mail: yburri@lzk.de
Link zum LAVG über ▶ www.lzk.de
> Zahnarzt > Arbeitgeber > Weitere Informationen zur Schwangerschaft einer
Praxismitarbeiterin

Paragrafenübersicht der im Artikel genannten und für die Zahnarztpraxis relevanten Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)

| Regelung im MuSchG | MuSchG in der aktuellen Fassung, gültig bis zum 31.12.2017 | MuSchG in der neuen Fassung, gültig ab dem 01.01.2018 |
|---|--|---|
| Mitteilung der Mitarbeiterin über die Schwangerschaft, Vorlage eines Attests über die Schwangerschaft | § 5 | § 15 |
| Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber | §§ 2 bis 4 | §§ 9 bis 15 |
| Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde | § 5 | § 27 |
| Absolute Beschäftigungsverbote | § 4 | §§ 11 und 12 |
| Freistellung für notwendige Untersuchungen | § 16 | § 23 |
| Mutterschutzlohn | § 11 | § 21 |
| Erholungsurlaub | § 17 | § 24 |
| Arbeitsverbot für Nacharbeit, Mehrarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen | § 8 | §§ 4 bis 6 (Neues Genehmigungsverfahren für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr: § 28) |
| Kündigungsschutz | § 9 | § 17 |
| Schutzfristen vor und nach der Entbindung | §§ 6 und 3 Abs. 2 | § 3 |
| Aushangpflicht des MuSchG | § 18 | § 26 |
| Gestaltung des Arbeitsplatzes | § 2 | § 9 |
| Stillzeit | § 7 | §§ 4 und 7 |

Beilage zum Abheften für Ihre Unterlagen

Als Beilage in diesem BRAND-AKTUELL liegt für Sie zum Abheften die Übersicht "Kenntnis des Praxisinhabers von der Schwangerschaft der Mitarbeiterin" (© Simons) bei. ☺



Kenntnis des Praxisinhabers von der Schwangerschaft der Mitarbeiterin

(Auf Verlangen: Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme)

Mutterschutzregeln müssen vom Praxisinhaber beachtet werden!!!

Unabhängig von der konkreten Tätigkeit der Mitarbeiterin müssen folgende Aspekte immer berücksichtigt werden:

- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung (auch bei Fehlgeburten ab der 12. Schwangerschaftswoche bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Fehlgeburt)
- Beschäftigungsverbot für 6 Wochen vor der Entbindung (maßgeblich ist der im Zeugnis des Arztes oder der Hebamme errechnete Tag der Entbindung); die Schwangere kann auf dieses Beschäftigungsverbot widerruflich verzichten
- Beschäftigungsverbot für 8 Wochen nach der Entbindung bzw. auf Antrag der Mutter für 12 Wochen bei Mehrlings-/Frühgeburten oder bei der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung
- keine Nachtarbeit (d.h. zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, mit Genehmigung des LAVG ist eine Beschäftigung bis 22 Uhr möglich) /keine Sonn- und Feiertagsarbeit
- keine Mehrarbeit
- Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub besteht weiterhin
- Freistellung für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen

Unverzügliche Meldung an das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) durch den Praxisinhaber

Gefährdungsbeurteilung durch den Praxisinhaber:
Was macht meine Mitarbeiterin in der Zahnarztpraxis?
Ist dieser Arbeitsplatz komplett gefahrungsfrei?
(eventuell Rücksprache mit dem Betriebsarzt halten)

NEIN

z.B.: bei angestellter Zahnärztin: Patientenbehandlung;
bei ZFA: Stuhlassistenz, Aufbereitung von Instrumenten, Röntgen

JA

z.B.: Bürotätigkeiten

JA

Kann der Arbeitsplatz umgestaltet werden oder ist eine Umsetzung möglich und zumutbar?

Alternativ kann ein Beschäftigungsverbot auch vom Arzt der schwangeren Frau verordnet werden (ärztliches Zeugnis muss vorgelegt werden)

Bei der Weiterbeschäftigung sind die allgemeinen Regeln des Mutterschutzes zu beachten (siehe Übersichtskasten)

NEIN

Absolutes Beschäftigungsverbot

Praxisinhaber zahlt weiterhin Gehalt an die Mitarbeiterin (Mutterschutzgeld)

Antrag des Praxisinhabers an die gesetzliche Krankenkasse der Mitarbeiterin auf Erstattung im **U2 Umlageverfahren**