

Checkliste: Schwangerschaft in der Zahnarztpraxis

Mitteilung der Schwangerschaft an den Praxisinhaber

Die angestellte ZFA/ZÄ teilt dem Praxisinhaber die Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mit

**Gefährdungsbeurteilung/
Beschäftigungsverbot?**

Der Praxisinhaber muss aufgrund einer (schriftlichen) Gefährdungsbeurteilung entscheiden:
ist ein Wechsel/eine Einschränkung der Arbeitsaufgaben notwendig/möglich?

Eine Weiterbeschäftigung oder Umsetzung auf einen gefährdungsfreien Arbeitsplatz notwendig wenn:

- konservierende Arbeiten
- dentalchirurgische Arbeiten
- Zahnextraktion
- Injektionen
- professionelle Zahnreinigung
- Behandlungsassistenz
- Instrumentenwartung- und -aufbereitung
- sonstige Tätigkeiten mit möglichen gesundheitsschädlichen Einwirkungen durchgeführt werden (Röntgen, Gefahrstoffe...)

Mitteilung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde

Der Praxisinhaber meldet die Schwangerschaft dem Landesamt für Verbraucherschutz Abt. Arbeitsschutz > Formular unter :
<http://www.verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de/arbeitsschutz/formulare/> - Mutterschutz

Juristische Aspekte eines Beschäftigungsverbot

Soweit ein Praxisinhaber trotz eines Beschäftigungsverbotes eine schwangere Angestellte mit Tätigkeiten beschäftigt, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist, drohen ihm nach § 21 Abs. 1, 4 MuSchG Bußgelder und ggf. Haftungsansprüche, sofern es zu einer Gesundheitsschädigung von Mutter und/oder Kind kommen sollte.

Ein Verzicht auf das Beschäftigungsverbot durch die schwangere Angestellte ist nicht möglich, da die Vorschriften des MuSchG bzw. der Gefahrstoffverordnung als abstrakte Schutzvorschriften nicht zur Disposition stehen.

Wirtschaftliche Aspekte des Beschäftigungsverbotes

- Der Gehaltsanspruch besteht weiter
- § 10 Lohnfortzahlungsgesetz sieht im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes eine Ausgleichszahlung von 100% des gesamten Bruttogehaltes der Angestellten vor, wenn nicht mehr als 20 Arbeitnehmer (ohne Azubis) in der Praxis beschäftigt werden
- Beantragt wird die Ausgleichszahlung bei der zuständigen Krankenkasse, unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin gesetzlich oder privat krankenversichert ist. Seit 2011 übermitteln Arbeitgeber Erstattungsanträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung direkt aus Entgeltabrechnungsprogrammen heraus oder mittels maschineller Ausfüllhilfen ausschließlich durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen an die zuständige Krankenkasse. Sofern die Entgeltabrechnungssoftware des Arbeitgebers noch nicht über diese Funktion verfügt, kann z.B. die kostenfrei zur Verfügung gestellte Ausfüllhilfe <https://www.itsg.de/oeffentliche-services/sv-net/> genutzt werden.
- Dem Antrag ist ein Attest des Gynäkologen über die bestehende Schwangerschaft beizufügen

Weitergehende Informationen

Zum Thema Beschäftigungsverbot und öbeschränkungen ö Informationen für den Arbeitgeber:

<https://verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutzelternzeit/merkblaetter-mutterschutz/mutterschutz-verbote/>

Hinweise für Arbeitgeber und Ansprechpartner:

<https://verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutzelternzeit/merkblaetter-mutterschutz/hinweise-arbeitgeber/>

Die Broschüre šArbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzö (Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) informiert gezielt Sie als Arbeitgeber. Die Broschüre berücksichtigt alle Änderungen im Bereich des Mutterschutzes, die mit dem neuen Mutterschutzgesetz 2018 in Kraft getreten sind.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz/121860>