ZAHNÄRZTEKAMMER BERLIN

Checkliste Mutterschutz

1. Stufe: Bereits vor Bekanntwerden der Schwangerschaft/des Stillens:

Erstellen der Gefährdungsbeurteilung

Die Pflicht eine Gefährdungsbeurteilung (GBU) durchzuführen und diese fortzuschreiben, betrifft alle Arbeitgeber.
Grundlage hierfür sind das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1

Man geht davon aus, dass der berufliche Alltag mit Gefährdungen und Belastungen verbunden ist, die es zu beseitigen oder deren Risiken es zu minimieren gilt.
Die Gefährdungsbeurteilung ist daher ein Instrument, um die Sicherheit für das gesamte Praxisteam zu maximieren.

Allgemeines:
Bei dauerhafter Beschäftigung von mehr als drei Frauen ist das Aushängen oder Auslegen des Mutterschutzgesetzes oder das Ermöglichen einer digitalen Einsichtnahme verpflichtend.

2. Stufe: Arbeitgeber wird Schwangerschaft oder Stillen bekannt (egal ob mündlich oder schriftlich)

Erstellen Sie eine anlassbezogene (personenbezogene) Gefährdungsbeurteilung
(nach § 10 Abs. 2 MuSchG)

- ⇨ d. h. die in Stufe 1 ermittelten Gefährdungen sind auf Vollständigkeit und Aktualität zu prüfen
- ⇨ erforderliche Schutzmaßnahmen sind festzulegen und durchzuführen (Stufe 2)
  Ggf. gemeinsam mit Betriebsarzt/-ärztin

Muster GBU Vogel /Dr. Dr. Gerber

MuSchR AfMu-Regel für GBU

Nun gilt es:

- ⇨ die Schutzmaßnahmen auf Grundlage der GBU (2. Stufe) umzusetzen sowie die Info der Schwangeren/Stillenden über die mutterschutzrechtlich erforderlichen Maßnahmen mitzuteilen
- ⇨ bieten Sie der Mitarbeiterin ein individuelles Informations- und Planungsgespräch an

Im Falle des Stillens:

- ⇨ Gewährung von Ruhe- bzw. Stillmöglichkeiten, kurzen Arbeitsunterbrechungen und gegebenenfalls Freistellungen zum Stillen

Behördliche Meldung der Schwangerschaft oder des Stillens

Nach der Bekanntmachung der Schwangerschaft oder des Stillens durch Ihre Mitarbeiterin ist das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi) zu benachrichtigen.

Bitte verwenden Sie hierzu folgendes Formular:
„Benachrichtigung nach § 27 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“

GBU stellt betriebliches Beschäftigungsverbot dar

Resultiert aus der gemeinsam erstellten GBU, dass innerhalb der Praxis kein geeigneter Arbeitsplatz für die schwangere bzw. stillende Mitarbeiterin zur Verfügung gestellt werden kann, besteht die Möglichkeit seitens des Praxisinhabers | der Praxisinhaberin ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

- ⇨ Mitteilung an die Krankenkasse der Mitarbeiterin wegen des Umlageverfahrens U2 im Falle eines teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverbotes
- ⇨ Handelt es sich bei der Mitarbeiterin um eine angestellte Zahnärztin oder um eine Vorbereitungsassistentin, ist im Falle eines vollständigen Beschäftigungsverbotes die KZV Berlin zu informieren.

Bitte beachten Sie auch:

- ⇨ den besonderen Kündigungsschutz ab Schwangerschaftsbeginn
- ⇨ die Schutzfristen vor und nach der Geburt