

Wie doch die Zeit ver- geht...

Gerade waren wir noch frisch in 2011 angekommen, jetzt schreiben wir schon wieder 2012. Sicher war für Sie besonders das letzte Quartal 2011 wieder von extremer Arbeit geprägt. Bekanntlich sind die Zahntechniker ja zum Jahresende immer besonders unter Druck. Was alles noch erledigt werden muss...

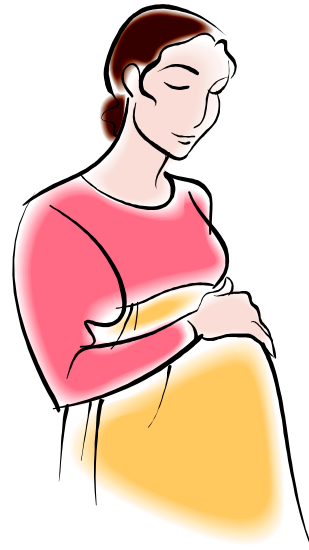
Wir hoffen, Sie hatten als Ausgleich und Belohnung dafür dennoch schöne Feiertage und konnten sich erholen. Das ist ja immer bitter nötig, wenn man sich so strapaziert.



Auf jeden Fall wünschen wir Ihnen für 2012, dass Ihnen alles gelingen möge, was Sie sich so vorgenommen haben. Bleiben Sie und Ihr Team leistungsfähig und gesund – und vor allem erfolgreich.

Ihr Kinderlein, kommet, o kommet doch all'!...

Weihnachten ist zwar vorbei, aber Kinder werden das ganze Jahr über geboren. Der Geburt geht eine Schwangerschaft voraus, in Bezug auf die im Dentallabor Etliches zu beachten ist.



Unverzüglich nach Bekanntwerden ist die Schwangerschaft der Beschäftigten gemäß den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) der Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt bzw.

Amt für Arbeitsschutz) zu melden. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Werdende Mütter sollen (!) dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft anzeigen, sobald sie davon Kenntnis haben. Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verlangen. Eine gesetzliche Mitteilungspflicht der werdenden Mutter besteht jedoch nicht. Daraus folgt: Hat der Unternehmer keine Kenntnis von der Schwangerschaft, kann er natürlich auch nicht entsprechend handeln. Die werdende Mutter kann somit auch keine Maßnahmen des Mutterschutzes geltend machen.

An Vorschriften sind aus der Sicht des Arbeitsschutzes die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und die Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) zu beachten. Insbesondere verweisen wir auf folgenden Sachverhalt:

- Werdenden oder stillenden Müttern ist es während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen (Liegemöglichkeit gem. § 6 ArbStättV).
- Das Mutterschutzgesetz schreibt dem Unternehmer vor, was er bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes einer werdenden oder stillenden Mutter zu beachten hat und welche

Tätigkeiten diese nicht ausüben darf.

Wesentliche Punkte:

- Der Betrieb muss für werdende oder stillende Mütter einen Liege-raum einrichten.
- Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht
- mit Arbeiten betraut werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist,
- sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung beschäftigt werden, den die werdende Mutter dem Arbeitgeber mitzuteilen hat, sobald ihr der Zustand bekannt ist. Der Arbeitgeber hat diesen Sachverhalt der Gewerbeaufsicht mitzuteilen und darf dieser Frau während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung nicht kündigen.
- Arbeiten durchführen, bei denen sie
 - Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stäuben, Stoffen oder Strahlen, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind,

- regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel von Hand heben, bewegen oder befördern,
- Akkordarbeit oder Fließbandarbeit mit gesteigertem Arbeitstempo durchführen und
- vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung tätig sein. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen (§§ 3, 4 und 6 Abs. 3 Mutterschutzgesetz).



Ab dem fünften Monat der Schwangerschaft ist die Beschäftigung der Mitarbeiterin auch dort verboten, wo sie täglich mehr als vier Stunden ständig stehen muss.

Während der Schwangerschaft sind Beschäftigungsverbote hinsichtlich schwerer körperlicher und gesundheitsgefährdender Tätigkeiten zu beachten.

Dass die werdende Mutter sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden darf, gilt mit der Ausnahme, dass sich die Frau **ausdrücklich** zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Auf das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung darf die Mutter nicht verzichten.

Nach der Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) gelten für werdende Mütter besondere Beschäftigungsbeschränkungen.

Danach darf der Arbeitgeber werdende oder stillende Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen nicht beschäftigen. Das gilt nicht, wenn die Auslöseschwelle nicht überschritten wird. Der Arbeitgeber darf werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, nicht be-

schäftigen, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind. (§ 5 MuSchRiV)

Weiterhin darf der Arbeitgeber werdende Mütter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen nicht beschäftigen.

Beim Einbetten liegt dabei eine Gefährdung durch Einatmen von **quarz- und cristobalithaltigen Stäuben** vor, was nach TRGS 906 seit einiger Zeit als krebserzeugend eingestuft wird.

Da gegenwärtig kein quarz- und cristobalitifreier Ersatzstoff bzw. kein Ersatzverfahren verfügbar ist, dürfen Schwangere mit dieser Tätigkeit nicht beschäftigt werden. Schwangere dürfen gemäß § 5 MuSchRiV nur mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden und erbgutverändernden Stoffen beschäftigt werden, wenn sichergestellt ist, dass sie **bei bestimmungsgemäßem Umgang** diesen Gefahrstoffen **nicht ausgesetzt** sind.

Es empfiehlt sich in jedem Fall, den genauen Sachverhalt nochmals zu prüfen, z. B. mittels Durchführung einer **Gefährdungsbeurteilung** (Siehe auch Anlage zum „Einbetten“).

Besonders wichtig sind das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und das Verhindern des Einatmens gesundheitsschädigender Gefahrstoffkonzentrationen durch Benutzung einer Absaugung am Arbeitsplatz. Sollte die Luft

in den Raum zurückgeführt werden, ist der Einsatz des Filters zu überprüfen. Der Filter muss die Aufschrift ZH 1/487 haben.

Da nicht auszuschließen ist, dass sich werdende und stillende Mütter eine Infektionserkrankung durch Ware (z.B. Abdrücke) zuziehen können, ist grundsätzlich bei dieser Gefährdung ein **Verbot der Beschäftigung** auszusprechen. Dies bezieht sich im Wesentlichen auf die Arbeitsvorbereitung, Desinfektionsplatz/Schleuse.

Weiterhin ist beim Umgang mit Acrylaten ein möglicher Hautkontakt unbedingt auszuschließen. Der einzig wirksame Schutz wird in diesem Fall durch Nitril-Handschuhe (DERMATRIL®-Handschuhe) gewährleistet.

Schwangere im Betrieb: Kosten durch Freistellung? - Vorteil durch Weiterbeschäftigung?

Eine Schwangerschaft wird speziell in betrieblicher Hinsicht meist mit gemischten Gefühlen aufgenommen. Die werdende Mutter freut sich (hoffentlich!), die Belegschaft und die Geschäftsführung mit ihr, verbunden mit den besten Wünschen für den zukünftigen Erdenbürger. Allerdings – und da beginnt dann schon der erste Schatten auf das freudige Ereignis zu fallen –, da war doch was: „Mutterschutz“!

Dieses Wort hat manchmal auf die Geschäftsführung die Wirkung wie ein rotes Tuch auf einen Stier. „Jetzt kann die Frau ja gar nicht mehr arbeiten! Ich muss die Schwangerschaft beim Amt für Arbeits- und Gesundheitsschutz anzeigen! Dann kommen die in mein Labor... Was die da alles finden werden! Und freistellen!? Das kann ich mir finanziell nicht leisten...“.

Bei Beschäftigungsverboten ist das Arbeitsentgelt weiter zu gewähren.

Während der 12- bzw. 16-wöchigen Freistellungszeit zahlt die gesetzliche Krankenversicherung das Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro pro Tag. Liegt dieses Mutterschaftsgeld unter dem vorherigen Nettoverdienst, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz auszugleichen.

Ab wann ist nun ein Beschäftigungsverbot zu erwarten bzw. auszusprechen?

Hierüber kann eine konkret auf den Arbeitsplatz der werdenden Mutter zugeschnittene **Gefährdungsbeurteilung** Auskunft geben. Für diese existiert ein spezielles Formblatt, das von Bundesland zu Bundesland variiert. Wenden Sie sich in diesem Zusammenhang ggf. an die Dr. Hölz Sicherheitstechnik GmbH (Tel.: 030-757766-0).

Jeder Arbeitgeber ist nach § 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu

gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber sofort nach Bekanntgabe der Schwangerschaft eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen muss. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt, und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung (§ 1 MuSchRiV).

Falls die Arbeitsplatzbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen veranlassen, wie z. B. Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzwechsel oder Freistellung wegen Beschäftigungsverbot (§§ 1 und 3 MuSchRiV).

An einigen Arbeitsplätzen im zahntechnischen Labor besteht danach immer ein Beschäftigungsverbot, z.B. am Desinfektionsarbeitsplatz oder im Umgang mit giftigen bzw. sehr giftigen Stoffen, jedoch bei Weitem nicht an allen Arbeitsplätzen.

Beim sachgerechten Umgang mit Gefahrstoffen ohne Hautkontakt und unter Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes (AGW – früher MAK) ist eine Weiterbeschäftigung werdender oder stillender Mütter dennoch, z. B. beim Umgang mit Acrylaten, möglich.

Die „U2-Umlage“ – was ist das?

Das Umlageverfahren ist im Prinzip eine Lohnfortzahlungsversicherung für Klein- und Mittelbetriebe, die das Risiko der Lohnfortzahlung im Falle der Arbeitsunfähigkeit (Zeitraum 6 Wochen) eines Arbeitnehmers übernimmt.

Es gibt zwei Arten von Ausgleichsverfahren:

Das Ausgleichsverfahren U1 finanziert die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit an Arbeiter, Angestellte und an Auszubildende.

Das Ausgleichsverfahren U2 erstattet dem Arbeitgeber Aufwendungen, die ihm auf Grund des Mutterschutzgesetzes entstehen. An diesem Ausgleichsverfahren nehmen ebenfalls Arbeiter, Auszubildende und Angestellte teil. Getragen wird das Umlageverfahren von den gesetzlichen Orts- und Innungskrankenkassen. Die Höhe der Umlagesätze wird von den Krankenkassen festgelegt.

Für die Teilnahme am Umlageverfahren ist die Zahl der Beschäftigten maßgebend, **normalerweise bis zu 20 Beschäftigte**. Allerdings kann eine Krankenkasse Unternehmen mit bis zu 30 Arbeitnehmern einbeziehen. Die Krankenkassen müssen zu Beginn eines Jahres feststellen, welche Arbeitgeber unter diese Regelung fallen. In der Folge beteiligt sich dann der Arbeitgeber an

dem so genannten U2- Umlageverfahren der Krankenkasse.

Das gezahlte Arbeitsentgelt während der Dauer eines Beschäftigungsverbot und auch der vom Arbeitgeber zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld werden dabei von Seiten der Krankenkasse voll erstattet (§ 10 Lohnfortzahlungsgesetz), wenn ein **Arzt** ein Beschäftigungsverbot ausspricht.

Dies bedeutet also: Kleinere Unternehmen, die wenig Möglichkeiten haben, Ersatzarbeitsplätze zu schaffen, können ein Beschäftigungsverbot für die dem Mutterschutz unterliegende Zeit ohne zusätzliche finanzielle Belastungen aussprechen bzw. hinnehmen.

Betriebsanweisungen – sinnlose Last, denn wir haben ja die Sicherheitsdatenblätter?

Um Unfälle und Gesundheitsrisiken zu vermeiden, müssen Sie als Unternehmer Anweisungen an Ihre Mitarbeiter geben. Dabei handelt es sich um Betriebsanweisungen. In der Regel ist es gesetzlich vorgeschrieben, Betriebsanweisungen schriftlich zu erstellen, und zwar in der Sprache der Beschäftigten. Daraus ergeben sich die folgenden Vorteile:

- Es erfolgt eine systematische Zusammenfassung der wichtigsten Betriebssicherheitsaspekte.
- Die Durchführung der Unterweisungen wird erleichtert, weil die Betriebsanweisungen bereits kurz und prägnant die wichtigsten Informationen enthalten.
- Jeder betroffene Mitarbeiter kann wichtige Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln für seinen Arbeitsplatz zu jedem Zeitpunkt abrufen.
- Es besteht für Sie und Ihre Führungskräfte eine höhere Rechtssicherheit aufgrund der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben.

Betriebsanweisungen sind nach einem vorgegebenen praxisgerechten Aufbau zu erstellen. Sie müssen betriebspezifisch erarbeitet und durch Ihre Unterschrift für die Mitarbeiter in Kraft gesetzt werden. Damit erlangen sie auch arbeitsrechtliche Bedeutung.

Wofür müssen Betriebsanweisungen erstellt werden?

Betriebsanweisungen sind vorzuhalten für gefährliche Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse. Die Felder in den vorhandenen Vorlagen sind entsprechend auszufüllen. Die Grundinformationen hierzu liefern die jeweiligen Sicherheitsdatenblätter des Herstellers. Der Hersteller oder Inverkehrbringer ist ver-

pflichtet, ein Sicherheitsdatenblatt bereitzustellen. Manche Hersteller veröffentlichen dieses auch auf ihrer Homepage.

Für Maschinen oder Persönliche Schutzausrüstungen usw. können Sie den Betriebsanleitungen des Herstellers und dem berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerk die relevanten Informationen entnehmen. Neben dem Text erfolgt eine Kennzeichnung durch Sicherheitskennzeichnungssymbole.



Wie mache ich meinen Mitarbeitern die Betriebsanweisungen bekannt?

Betriebsanweisungen sind mit den Mitarbeitern durchzusprechen, am besten im Rahmen einer Unterweisung, die Sie zu Ihrer eigenen Rechtssicherheit dokumentieren müssen. Betriebsanweisungen sind an geeigneten Stellen aus-

zugelegen/auszuhängen, so dass die am Arbeitsplatz Beschäftigten jederzeit Zugriff darauf haben. Alleiniges Auslegen oder Aushändigen von Betriebsanweisungen ist nicht ausreichend – Ihre Unterweisung ist unabdingbar.

Wie steht es mit der Aktualität der Betriebsanweisungen?

Sollten sich Änderungen der Arbeitsbedingungen oder der eingesetzten Produkte (siehe Sicherheitsdatenblatt) ergeben, so müssen die Betriebsanweisungen angepasst werden. Das ist ausreichend Grund für eine regelmäßige, in der Regel jährliche Kontrolle der Betriebsanweisungen. Die Unterweisung muss ohnehin jährlich, für Azubis halbjährlich, durchgeführt werden.

Zu Ihrer Unterstützung stellen sowohl die Dr. Hölz Sicherheitstechnik GmbH (CD-ROM BUSSARD 2009 DENTAL in Zusammenarbeit mit der DLG mbH und b.u.s.) als auch die BG ETEM (CD-ROM in den Unterlagen zum Unternehmermodell) Musterbetriebsanweisungen zur Verfügung. Die wesentlichen Inhalte sind dort schon enthalten. Allerdings sind sie noch an die spezifischen betrieblichen Verhältnisse anzupassen. Dabei tragen Sie als Unternehmer die Verantwortung für den Inhalt.

Und vergessen Sie nicht: Erst nach Ihrer Unterschrift ist die Betriebsanweisung für Ihre Beschäftigten verbindlich.

Unternehmermodell 2012 – die kluge Alternative zur Regelbetreuung

Auch 2012 führen wir wieder Seminare im Rahmen des so genannten Unternehmermodells der BG ETEM durch. Die Jahresplanung ist bei Weitem noch nicht abschließend, da wir uns der Strategie der Berufsgenossenschaft anpassen müssen und nicht ausschließlich für Zahntechniker Seminare durchführen. Unsere bundesweite Reisetätigkeit muss so gestaltet sein, dass die Seminare nicht zu einem Zuschussgeschäft werden – aber wem sage ich das: Sie sind ja alle selbst Unternehmer.



Bislang gibt es die folgenden Termine:

Grundseminare:

25.01.2012 – Mannheim
29.02.2012 – Berlin
27.04.2012 – Düsseldorf

Ob ein weiteres Seminar im norddeutschen Raum angesetzt wird, hängt von der Entscheidung der BG ETEM ab. Notfalls müssen „Nachzügler“ auf einen dort ansässigen Kursanbieter zurückgreifen. Das Seminar bleibt dennoch für Sie kostenfrei und Sie erhalten auch die 50,00 EUR Aufwandsentschädigung pro Betrieb vor Ort. Selbstverständlich würden wir uns sehr freuen, auch die Labore aus dem norddeutschen Raum zu unseren Grundseminaren begrüßen zu können, denn „alles aus einer Hand“ hat seine Vorteile. Allerdings ist die gegenwärtige Nachfrage nicht groß genug, etwas Eigenständiges zu planen. Sobald sich etwas anderes ergeben sollte, werden wir Sie selbstverständlich informieren.

Aufbauseminare:

01.02.2012 – Berlin

06.03.2012 – Frankfurt/Main

25.04.2012 – Düsseldorf

11.10.2012 – Wiesbaden

12.10.2012 – Mannheim

Für Norddeutschland gilt hier das bereits in Sachen Grundseminare Geübte. Ggf. haben wir die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit einem anderen Anbieter etwas gemeinsam auf die Beine zu stellen.

Was die **Fortbildungen** betrifft, ist gegenwärtig eine neue Konzeption in Arbeit. Die meisten von Ihnen haben ja bereits an der Fortbildung „Gefahrstoffe in der Dentaltechnik“, die nunmehr fünf

Jahre gelaufen ist, teilgenommen. Wiederholung festigt zwar, aber es gibt inzwischen genügend anderweitige Veränderungen, die auch thematisiert werden können in Hinsicht auf die Praxisrelevanz für Zahntechniker.

Jeder, der sozusagen fällig ist, da es die Frist von fünf Jahren für die Fortbildung gemäß DGUV Vorschrift 2 einzuhalten gilt, wird von uns angeschrieben, sobald die Seminartermine feststehen. Ich kann an dieser Stelle gleich auf die zweite Jahreshälfte 2012 orientieren.