

Kap. 4 - Arbeitsschutzrecht / Biologische Arbeitsstoffe

■ Arbeitsschutzgesetz ■ Biostoffverordnung/TRBA 250 ■ Betriebssicherheitsverordnung ■ PSA-Benutzungsverordnung ■ Arbeitsstättenverordnung ■ Mutterschutzgesetz ■ Mutterschutzrichtlinienverordnung ■ Jugendarbeitsschutzgesetz ■ Arbeitszeitgesetz

- 1 **Kopiervorlagen:**
 - Gefährdungsermittlung gemäß § 5 ArbSchG bzw. § 4 BioStoffV (allgemein)
 - **Muster: Gefährdungsbeurteilung nach § 7 BioStoffV für nicht gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (TECOM)**
 - **Muster: Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen ZFA (TECOM)**
 - **Mitarbeiterunterweisung gemäß der Biostoffverordnung in Verbindung mit der berufsgenossenschaftlichen Regel TRBA 250/BGR 250**
 - **Betriebsanweisung: Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Biostoffen gemäß § 9 und § 10 BioStoffV**
 - **Standardarbeitsanweisung zur Arbeitssicherheit bei der Injektion und der Kanülenentsorgung (§ 11 BioStoffV)**

- 2-1 **Checkliste Schwangerschaft**
- 2-2 **Musterbrief Mitteilung einer Schwangerschaft gemäß § 27 MuSchG**
- 2-3 **Musterbrief Antrag auf Ausgleichszahlung**

- 3-1 **Kopiervorlage Verzeichnis beschäftigter Jugendlicher gemäß § 49 JArbSchG**
- 3-2 **Kopiervorlage Aushang über Arbeitszeit und Pausen gemäß § 48 JArbSchG**
- 3-3 **Kopiervorlage Belehrung über Gefahren gemäß § 29 JArbSchG**

- 4 **Schülerpraktikum in der Zahnarztpraxis (Hinweise)**
 - **Zweck eines Praktikums**
 - **Rechtsstatus der Praktikanten**
 - **Praktikantenplatz und Arbeitsschutzrecht**
 - **Versicherungsschutz von Praktikumschülern**
 - **Verschwiegenheitsverpflichtung**

Inhalte zu allen wichtigen Arbeitsschutzthemen in der Zahnarztpraxis sind auch zu finden unter:

www.bgw-online.de, Sichere Seiten Zahnmedizin

■ Arbeitsschutzgesetz

Das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** setzt die EG-Rahmenrichtlinien über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer um.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen - Schutzmaßnahmen

Das ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, für eine geeignete Organisation zur Planung und Durchführung dieser Maßnahmen zu sorgen und die dazu erforderlichen Mittel bereitzustellen. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden oder zumindest so gering wie möglich gehalten wird. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen; geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist (Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote für angestellte schwangere Zahnärztinnen und Zahnarzhelferinnen nach dem Mutterschutzgesetz). Bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz unter Berücksichtigung der in seinem Betrieb anfallenden Tätigkeiten eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen vorzunehmen. Bei mehr als zehn Beschäftigten muss er über Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen hervorgehen. **Da es bei gleichartigen Gefährdungssituationen ausreichend ist, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten, kann auf die Checkliste Gefährdungsermittlung in diesem Kapitel als Musterbeurteilung für typische Arbeitsbereiche in der Zahnarztpraxis zurückgegriffen werden.**

Der Arbeitgeber hat ferner die zur Ersten Hilfe und Brandbekämpfung erforderlichen Maßnahmen zu treffen und Beschäftigte zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe und der Brandbekämpfung übernehmen. Der Arbeitgeber kann diese Aufgaben aber auch selbst wahrnehmen, wenn er über die erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle, nach denen ein Beschäftigter mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist, sind zu erfassen bzw. zu melden. (vgl. DGUV Vorschrift 1- Grundsätze der Prävention).

Der Arbeitgeber hat Beschäftigte bei ihrer Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich oder bei Einführung neuer Arbeitsmittel und Technologien über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren ausreichend und angemessen zu belehren und diese Unterweisung erforderlichenfalls bzw. regelmäßig zu wiederholen (vgl. § 12 BioStoffV und § 4 DGUV Vorschrift 1 - Grundsätze der Prävention).

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat Beschäftigten auf ihren Wunsch, unbeschadet der sich aus anderen Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten, zu ermöglichen, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen (vgl. [Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge – ArbMedVV](#), [DGUV Vorschrift 2 - Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit](#)).

Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten und nach Belehrung und Anweisung durch den Arbeitgeber für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch selbst Sorge zu tragen. Schutzvorrichtungen und zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung sind bestimmungsgemäß zu verwenden.

Die Beschäftigten sind berechtigt, Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Mögliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit oder Defekte an Schutzsystemen sind dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die getroffenen Maßnahmen nicht ausreichen,

um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden nicht ab, können sie sich an die zuständige Behörde wenden, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil entstehen darf.

Überwachung der Schutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich beauftragen, Aufgaben und Pflichten des Arbeitsschutzes in eigener Verantwortung wahrzunehmen (vgl. § 13 DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention).

Die zuständigen staatlichen Behörden (Ämter für Arbeitsschutz und technische Sicherheit im LAGuS M-V) überwachen die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und beraten gegebenenfalls den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten (§§ 21 und 22 ArbSchG). Die mit der Überwachung beauftragten Personen dürfen zu den Arbeitszeiten die Betriebsräume betreten, Betriebsanlagen, Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstung prüfen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe untersuchen sowie Messungen vornehmen, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren oder Ursachen von Arbeitsunfällen festzustellen und arbeitsbedingte Erkrankungen oder Schadensfälle zu untersuchen (Betriebsbesichtigungen durch Technisches Aufsichtspersonal der Berufsgenossenschaften sind in den § 10 DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention geregelt).

Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung entsprechender Unterlagen verlangen. Im Einzelfall kann die zuständige Behörde anordnen, welche Maßnahmen Arbeitgeber und Beschäftigte zur Abwehr von Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten oder zur Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz und anderen Rechtsverordnungen oder Unfallverhütungsvorschriften zu treffen haben.

■ Biostoffverordnung/

BGR 250/TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“

Die **Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV)** gilt für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen. Die Definition biologischer Arbeitsstoffe im Sinne der BioStoffV erfasst neben Mikroorganismen, die beim Menschen Infektionen, sensibilisierende oder toxische Wirkungen hervorrufen können, auch die Erreger transmissibler, spongiformer Enzephalopathien sowie Ektoparasiten.

Die **BGR/TRBA 250** konkretisiert die Forderungen der Biostoffverordnung auch für den Bereich Zahnarztpraxis. So wird neben dem Erstellen eines Hygieneplans entsprechend IfSG zur Verhütung der Gefährdung der Allgemeinheit auch die Ausarbeitung einer Betriebsanweisung zum Schutz der Mitarbeiter des Betriebes gefordert. Grundlage für die Betriebsanweisung sind die Gefährdungsbeurteilungen (nach § 4 BioStoffV) der einzelnen Arbeitsplätze, die in der TRBA 250 unter Punkt 3 ausführlich beschrieben werden.

Zu den Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen zählt auch der berufliche Umgang mit Menschen, wenn dabei biologische Arbeitsstoffe freigesetzt werden können bzw. Beschäftigte mit biologischen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können. **Die Tätigkeit in der zahnärztlichen Praxis gilt im Sinne der BioStoffV als nicht gezielte Tätigkeit, von Bedeutung sind dabei biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Erkrankung verursachen, und der Risikogruppe 2, die zwar eine Erkrankung beim Menschen hervorrufen und eine Gefahr für Beschäftigte darstellen können, bei denen eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung aber möglich ist.**

Risikogruppen und ihre Einstufung

Ziel der Einstufung von biologischen Arbeitsstoffen ist, durch eine Bewertung der Stoffe wirksame Sicherheitsmaßnahmen ergreifen zu können.

Man unterscheidet folgende Risikogruppen:

- für die Zahnarztpraxis zutreffend:
 - Risikogruppe 1: Biologische Arbeitsstoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen. (*siehe Sicherheitsmaßnahmen der Schutzstufe 1*).
- für die Zahnarztpraxis zutreffend:
 - Risikogruppe 2: Biologische Arbeitsstoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine Gefahr für Beschäftigte darstellen können; eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich; eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich. (*siehe Sicherheitsmaßnahmen der Schutzstufe 2*)
- für die Zahnarztpraxis nicht zutreffend:
 - Risikogruppe 3: Biologische Arbeitsstoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
- für die Zahnarztpraxis nicht zutreffend:
 - Risikogruppe 4: Biologische Arbeitsstoffe, die eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß; normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

Gefährdungsbeurteilung bei gezielten und nicht gezielten Tätigkeiten

Die BioStoffV fordert, dass bei Tätigkeiten, bei denen eine Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen auftreten kann, eine tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Diese Gefährdungsbeurteilung ist Teil der Gesamtbeurteilung aller Arbeitsbedingungen, wie sie im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist. In der BioStoffV wird eine detaillierte Vorgehensweise bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung vorgegeben.

Eine umfassende Informationsbeschaffung vor Aufnahme der Tätigkeit mit biologischen Arbeitsstoffen ist von zentraler Bedeutung für die Gefährdungsbeurteilung. Erforderlich sind tätigkeitsbezogene Informationen über die Identität, die Einstufung und das Infektionspotential der vorkommenden biologischen Arbeitsstoffe sowie die hiervon ausgehenden sensibilisierenden oder toxischen Wirkungen, über Betriebsabläufe und Arbeitsverfahren, Exposition der Beschäftigten und mögliche Übertragungswege.

In der BioStoffV wird zur Erleichterung der Gefährdungsbeurteilung zwischen gezielten und nicht gezielten Tätigkeiten bei biologischen Arbeitsstoffen differenziert.

In der Zahnarztpraxis handelt es sich um nicht gezielte Tätigkeiten im Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen, da hier ein breites Erregerspektrum in Blut, Speichel und möglichen Körpersekreten vorkommen kann. Bei nicht gezielten Tätigkeiten können die jeweils geeigneten Schutzstufen und die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung aus den Anhängen II und III der BioStoffV ausgewählt und festgelegt werden.

Hierbei hat der Praxisinhaber einen gewissen Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum. Die allgemeinen Hygienemaßnahmen der Schutzstufe 1 nach TRBA 250/BGR 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ sind jedoch mindestens einzuhalten.

Schutzstufe und Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen

Um einer möglichen Gefährdung entgegenzuwirken, hat der Arbeitgeber die erforderlichen technischen, baulichen, organisatorischen und hygienischen Schutzmaßnahmen zu veranlassen.

- Schutzmaßnahmen Stufe 1:*
- leicht erreichbare Händewaschplätze mit Direktspender für Händedesinfektionsmittel, hautschonende Waschmittel, Hautschutz- und -pflegemittel und Einmalhandtücher
 - gesonderte, für Patienten nicht zugängliche Toiletten
 - Oberflächen (Fußböden, Arbeitsflächen etc.) sollen leicht zu reinigen und beständig gegen die verwendeten Reinigungsmittel sein
 - für das Sammeln von spitzen oder scharfen Gegenständen müssen Abfallbehältnisse bereitgestellt und verwendet werden, die stich- und bruchfest sind und den Abfall sicher umschließen.
 - eingesetzte Verfahren sollen so erfolgen, dass die Bildung von Aerosolen minimiert wird
 - der Arbeitgeber darf Jugendlichen, werdenden und stillenden Müttern Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen nur übertragen, wenn dies mit den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und Mutterschutzgesetzes vereinbar ist
 - der Arbeitgeber hat für die einzelnen Arbeitsbereiche Hygienepläne zu erstellen und überwachen
 - Verbot von Nahrungsaufnahme an Arbeitsplätzen wo Gefährdung durch Kontamination droht
 - getragene Schutzkleidung ist getrennt von sonstiger Kleidung aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidekabinen zur Verfügung zu stellen.
 - Reinigung von benutzten kontaminierten Instrumenten und Beseitigung von Einweg-Arbeitsgeräten
 - der Arbeitgeber hat persönliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und zu reinigen

- Schutzmaßnahmen Stufe 2:*
- Maßnahmen der Schutzstufe 1
 - zusätzlich zu den Maßnahmen der Schutzstufe 1 sollten die Oberflächen auch wasserdicht und beständig gegen Desinfektionsmittel sein (je nach zu erwartender Verunreinigung kann diese Forderung auch für Wandflächen erfolgen) *siehe auch BG-Regeln „Desinfektionsarbeiten im Gesundheitsdienst“ BGR 206*
 - bei Tätigkeiten der Schutzstufe 2 sind Handwaschbecken zusätzlich mit Armaturen auszustatten, welche ohne Handberührung bedienbar sind.
 - feste, flüssigkeitsdichte und allergenarme Handschuhe, Baumwoll-Unterziehhandschuhe für Tätigkeiten mit längerer Tragezeit

- Flüssigkeitsdichte Schürzen, Fußbekleidung, Augen- oder Gesichtsschutz (wenn davon auszugehen ist, dass für die Tätigkeit diese Schutzausrüstung notwendig ist)

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind die erforderlichen Hygienemaßnahmen zur Desinfektion und Dekontamination zu treffen. Die Funktion und die Wirksamkeit von technischen Schutzmaßnahmen sind regelmäßig zu überprüfen.

Die RKI-Empfehlung „Infektionsprävention in der Zahnheilkunde – Anforderungen an die Hygiene“ beschreibt die Thematik für die Zahnarztpraxis detailliert.

Gefährdungsermittlung in der Zahnarztpraxis

Zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung stehen am Ende des Kapitels Checklisten als Kopiervorlage zur Verfügung. Diese Listen erfüllen die Forderungen für die Gefährdungsermittlung, zugleich entsteht die Grundlage für eine Gefährdungsbeurteilung.

Bei Patienten, die sich in zahnärztliche Behandlung begeben, muss grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese durchaus Träger von Infektionskrankheiten sind. Wissentlich, aber auch unwissentlich geben Patienten häufig ihren gesamtgesundheitlichen Zustand nicht bekannt. Somit liegt das Infektionsrisiko für Beschäftigte über dem der übrigen Öffentlichkeit.

Zum Schutz vor Nadelstichverletzungen in der Zahnarztpraxis

Mit einer im Jahr 2006 erfolgten Änderung der Berufsgenossenschaftlichen Regel / Technische Regel für biologische Arbeitsstoffe 250 zielt der Gesetzgeber darauf, das Verletzungsrisiko beim Umgang mit scharfen und spitzen Gegenständen für Beschäftigte im Gesundheitsdienst weiter zu minimieren. In der TRBA 250 wird der Einsatz von sogenannten „sicheren Arbeitsgeräten“ bei der Injektion gefordert.

Auszug aus der BGR 250/TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“, Punkt 4.2.4.7: „...Dem Einsatz sicherer Arbeitsgeräte stehen auch Verfahren gleich, bei dem das sichere Zurückstecken der Kanüle in die Schutzhülle mit einer Hand erfolgen kann, z.B. Lokalanästhesie in der Zahnmedizin oder bei der Injektion von Medikamenten (Pen).“

Ebenso werden in der BioStoffV Maßnahmen zum Schutz vor akzidentellen Verletzungen aufgeführt (Auszug aus § 11 BioStoffV):

„(2) Der Arbeitgeber hat ... spitze und scharfe medizinische Instrumente vor Aufnahme der Tätigkeit durch solche zu ersetzen, bei denen keine oder eine geringere Gefahr von Stich- und Schnittverletzungen besteht, soweit dies technisch möglich und zur Vermeidung einer Infektionsgefährdung erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass gebrauchte Kanülen nicht in die Schutzkappen zurückgesteckt werden. Werden Tätigkeiten ausgeübt, die nach dem Stand der Technik eine Mehrfachverwendung des medizinischen Instruments erforderlich machen, und muss dabei die Kanüle in die Schutzkappe zurückgesteckt werden, ist dies zulässig, wenn ein Verfahren angewendet wird, das ein sicheres Zurückstecken der Kanüle in die Schutzkappe mit einer Hand erlaubt.

(4) Spitze und scharfe medizinische Instrumente sind nach Gebrauch sicher zu entsorgen. Hierzu hat der Arbeitgeber vor Aufnahme der Tätigkeiten Abfallbehältnisse bereitzustellen, die stich- und bruchfest sind und den Abfall sicher umschließen. Er hat dafür zu sorgen, dass diese Abfallbehältnisse durch Farbe, Form und Beschriftung eindeutig als Abfallbehältnisse erkennbar sind. Satz 1 und 2 gelten auch für gebrauchte medizinische Instrumente mit Schutzeinrichtungen gegen Stich- und Schnittverletzungen.

(5) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten und ihre Vertretungen über Verletzungen durch gebrauchte spitze oder scharfe medizinische Instrumente, die organisatorische oder technische Ursachen haben, zeitnah zu unterrichten. Er hat die Vorgehensweise hierfür festzulegen.“

d.h.

- geordnete durchdachte Arbeitsweise,
- Bereitstellung bruch- und durchstichsicherer Entsorgungsbehälter für gebrauchte Kanülen u. ä. am Ort des Umgangs bzw. Mitnahme der Behälter bei jedem entsprechenden Eingriff bzw. Verwendung verletzungssicherer Kanülen,
- kein Zurückstecken (recapping) von Schutzkappen auf Kanülen,
- Anlegen von Schutzhandschuhen vor möglichem Kontakt mit infektiösem Material wie Blut, Speichel u. a. (gilt auch für Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen),

- Benutzung einer ggf. auch seitlich geschlossenen Schutzbrille bei Gefahr von Spritzern infektiösen Materials ins Auge.

(siehe auch Standardarbeitsanweisung im Anhang dieses Kapitels)

Unterrichtung der Beschäftigten

Betriebsanweisungen sollen für die Beschäftigten zugänglich sein. Die Beschäftigten, einschließlich Reinigungspersonal, sollen anhand der Betriebsanweisung und des Hygieneplans arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen mindestens 1x jährlich mündlich unterwiesen werden sowie vor Aufnahme der Tätigkeit, bei Änderung der Arbeitsbedingung, bei der Feststellung einer Kontamination des Arbeitsplatzes und bei Bekanntwerden von Erkrankungen oder Infektionen, die auf die Tätigkeit mit biologischen Arbeitsstoffen zurückzuführen sind. Zeitpunkt und Gegenstand der Unterweisung sind im Anschluss zu dokumentieren und vom Unterwiesenen durch Unterschrift zu bestätigen, ein Vordruck liegt diesem Kapitel bei.

Der Arbeitgeber hat Beschäftigte vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen von einem durch die Berufsgenossenschaft ermächtigten Arbeitsmediziner untersuchen und beraten zu lassen (*Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit, erste Nachuntersuchung nach spätestens 12 Monaten, weitere Nachuntersuchungen nach spätestens 36 Monaten, gemäß G 42 in Verbindung mit ArbMedV – Arbeitsmedizinische Vorsorge*), weiterhin hat er die Pflicht, den Beschäftigten Impfungen anzubieten und zu ermöglichen (*gemäß G 42 Impfpflicht Hepatitis B*). Kosten für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Schutzimpfungen dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden.

■ Betriebssicherheitsverordnung

Die Betriebssicherheitsverordnung fasst die früher noch in mehreren Verordnungen geregelten Arbeitsschutzanforderungen für die Benutzung von Arbeitsmitteln und den Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen zusammen (siehe auch Kap. 9 – Betrieb von Druckgeräten). Für den verbesserten Schutz der Beschäftigten haben Betreiber und Arbeitgeber konkretere Pflichten. Sie haben zum Beispiel Gefährdungen zu ermitteln, die Überprüfung und Dokumentation von Arbeitsmitteln zu veranlassen und die Befähigung der Beschäftigten im Umgang mit Arbeitsmitteln sicherzustellen.

■ PSA-Benutzungsverordnung

Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstung bei der Arbeit (PSA-BV) regelt die Bereitstellung und Benutzung persönlicher Schutzausrüstung. Es darf nach § 2 PSA-BV nur solche persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt werden, die nicht selbst eine größere Gefährdung mit sich bringt (Beispiel: Qualität von Latexhandschuhen). Persönliche Schutzausrüstung muss für die am Arbeitsplatz vorliegenden Bedingungen geeignet sein, den ergonomischen Anforderungen entsprechen und den Beschäftigten individuell passen.

■ **Bildschirmarbeitsplätze**

(Die Bildschirmarbeitsverordnung wurde Ende 2016 außer Kraft gesetzt, die Verordnung wurde in die Arbeitsstättenverordnung eingefügt.)

Beschäftigte an Bildschirmgeräten im Sinne der Verordnung sind diejenigen Arbeitnehmer, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen. Der Arbeitgeber muss für diesen Fall die Arbeitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens, körperlicher Zwangshaltungen am Bildschirmgerät und psychischer Belastungen beurteilen. Bildschirmarbeitsplätze, Arbeitsumgebung und die eingesetzte Software müssen den im Anhang der Verordnung genannten Anforderungen entsprechen. Von diesen Anforderungen darf aber abgewichen werden, wenn spezifische Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes entgegenstehen.

Die Arbeit an Bildschirmgeräten ist so zu organisieren, dass sie regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf regelmäßige Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens; sofern erforderlich, sind spezielle Sehhilfen für die Arbeit am Bildschirmgerät zur Verfügung zu stellen.

■ Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz gilt für Arbeitnehmerinnen, Auszubildende, Praktikanten und Schülerinnen, nicht aber für Selbstständige. Eine angestellte Zahnärztin wird somit vom Mutterschutzgesetz erfasst, die selbstständig tätige Zahnärztin jedoch nicht. (Infolge einer im April 2017 in Kraft getretenen Änderung im Versicherungsvertragsgesetz hat die privat krankenversicherte selbstständige Zahnärztin nun während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen Krankentagegeldanspruch zum Ausgleich des Verdienstausfalles, wenn ein entsprechender privatrechtlicher Versicherungsschutz für Krankentagegeld abgeschlossen wurde.)

1. Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Unabhängig von einem konkreten Schwangerschaftsfall ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, eine Beurteilung der jeweiligen Arbeitsplätze hinsichtlich der mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen vorzunehmen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Im Rahmen dieser Überprüfung muss gemäß § 10 (1) MuSchG nunmehr auch geprüft werden, ob an dem Arbeitsplatz mögliche Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen bestehen und ob diese durch geeignete Schutzmaßnahmen ausgeschlossen werden können. Schutzmaßnahmen können z.B. die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Verwendung von Schutzkleidung sein.

Diese Überprüfungspflicht ist anlassunabhängig, d.h., es ist unerheblich, ob der Arbeitsplatz aktuell von einer Frau besetzt ist oder nicht. Durch diese Verpflichtung soll Transparenz und Sensibilität hergestellt werden.

Für jede Tätigkeit sind die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt sein kann. Ferner muss geprüft werden, ob

- Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sein wird oder
- ob eine Tätigkeit der schwangeren/stillenden Frau an diesem Arbeitsplatz ausscheidet.

Die durchgeführte Gefährdungsanalyse sowie das Ergebnis müssen vom Arbeitgeber dokumentiert werden (§ 14 (1) MuSchG). Das Ergebnis der abstrakten Gefährdungsanalyse muss allen Mitarbeitern (auch den männlichen) mitgeteilt werden (§ 14 (2) MuSchG).

2. Bekanntgabe der Schwangerschaft / Stillzeit

Wie bisher auch, soll die werdende Mutter ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft sowie den mutmaßlichen Entbindungstermin mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist (§ 15 (1) S. 1 MuSchG). Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt (§ 15 (1) S.2 MuSchG).

Formvorschriften über die Mitteilungen existieren nicht. Zum Nachweis der Schwangerschaft kann der Arbeitgeber verlangen, dass ihm die Schwangere ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis der Hebamme/des Entbindungspflegers vorlegt. Dieser Nachweis soll den voraussichtlichen Entbindungstermin enthalten (§ 15 (2) S.2 MuSchG). Die Kosten für diesen Nachweis hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 9 (6) S.2 MuSchG).

3. Konkrete Gefährdungsbeurteilung / unverantwortbare Gefährdung

Die Bekanntgabe der Schwangerschaft /Stillzeit durch die Arbeitnehmerin begründet die Verpflichtung des Praxisbetreibers, unverzüglich die im Rahmen der Gefährdungsanalyse ermittelten Schutzmaßnahmen zu ergreifen und die Frau darüber zu informieren. Zusätzlich hat er der Frau ein Gespräch über die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 (2) MuSchG).

Die Arbeitsbedingungen der schwangeren/stillenden Frau müssen gemäß § 9 MuSchG so gestaltet werden, dass keine unverantwortbare Gefährdung vorliegt.

Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere oder stillende Frau und das ungeborene oder gestillte Kind durch eine bestimmte Tätigkeit/Arbeitsbedingung gesundheitlich beeinträchtigt werden kann.

Unverantwortbar ist eine solche Gefährdung, wenn der möglicherweise eintretende Gesundheitsschaden so schwer sein kann, dass es nicht hinnehmbar ist, dieses Risiko einzugehen.

Wie Hoch die Schadenswahrscheinlichkeit sein muss, um als nicht mehr hinnehmbar eingestuft

zu werden, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Grundsätzlich ist bei der Beurteilung die mögliche Schwere des Gesundheitsschadens entscheidender, als die Wahrscheinlichkeit, dass dieser eintritt.

Beispiele für eine solche unverantwortbare Gefährdung für werdende und stillende Mütter können den §§ 11-12 MuSchG entnommen werden. Diese Normen enthalten Tätigkeiten, die für schwangere und stillende Frauen als unzulässig angesehen werden. Von besonderer Praxisrelevanz sind die §§ 11 (2), 12 (2) MuSchG. Diese Paragraphen untersagen, dass schwangere oder stillende Frauen Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maße mit Biostoffen der Risikogruppe 2,3 und 4 in Kontakt kommen oder kommen können, dass dies für sie oder das Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

In der Zahnarztpraxis sind dies vor allem Tätigkeiten, bei denen die Mitarbeiter Kontakt mit Blut und/oder Speichel haben bzw. haben können. Man denke in diesem Zusammenhang an die zahnärztliche Behandlung, Assistenz, Prophylaxe oder die Aufbereitung von Medizinprodukten. Auch bei Einhaltung aller Schutzvorschriften und bei Anwendung größter Sorgfalt kann eine Nadelstichverletzung nicht ausgeschlossen werden. Resultiert aus einem solchen Ereignis z.B. eine Infektion mit HIV, Hepatitis oder Röteln, können die Folgen (Fehlgeburt, Missbildungen usw.) schwerwiegend sein.

Folglich ist von einer unverantwortbaren Gefährdung auszugehen.

4. Konsequenzen bei Vorliegen einer unverantwortbaren Gefährdung

Hat die Gefährdungsanalyse das Vorliegen von unverantwortbaren Gefährdungen ergeben, besteht für den Arbeitgeber Handlungsbedarf. Der § 13 (1) MuSchG definiert zwingend die Rangfolge von einzuleitenden Schutzmaßnahmen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingung durch Schutzmaßnahmen
2. Versetzung auf einen ungefährdeten Arbeitsplatz
3. Betriebliches Beschäftigungsverbot

Zunächst hat der Arbeitgeber also zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen so umgestaltet werden können, dass keine unverantwortbare Gefährdung mehr vorliegt (§ 13 (1) Nr. 1 MuSchG). Ist dies nicht möglich oder mit einem unzumutbaren Aufwand verbunden, hat er die Mitarbeiterin an einen anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz zu versetzen (§ 13 (1) Nr.2 MuSchG). Ist auch dies nicht möglich, hat er ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen (§13 (1) Nr. 3 MuSchG).

Wie bereits ausgeführt, kann bei Tätigkeiten in der zahnärztlichen Behandlung, Assistenz, Prophylaxe oder bei der Aufbereitung von Medizinprodukten eine Stich-oder Schnittverletzung nicht ausgeschlossen werden. Dies kann auch durch das Ergreifen von Schutzmaßnahmen nicht verhindert werden. Folglich ist für schwangere/stillende Frauen, die bisher mit derartigen Aufgaben betraut sind, die Zuweisung eines anderen gefahrlosen und zumutbaren Arbeitsplatzes zu prüfen. Hierbei muss zwischen angestellten Zahnärztinnen und dem nichtapprobierten Fachpersonal (ZFA, ZMP, DH usw.) unterschieden werden, da sich diese hinsichtlich der Zumutbarkeitsgrenze unterscheiden.

Die Zuweisung einer anderen Tätigkeit muss billigem Ermessen entsprechen, objektiv und subjektiv (z.B. Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen) zumutbar sein. Ferner muss die soziale Wertigkeit gewahrt bleiben (BAG, Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 478/97).

Angestellte Zahnärztinnen schulden aufgrund ihres Arbeitsvertrages die Patientenbehandlung. Eine Umsetzung an die Rezeption oder in die Verwaltung wäre aufgrund der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung bzw. der geringeren sozialen Wertigkeit der zugewiesenen Tätigkeit nicht zumutbar. Für Zahnmedizinische Fachangestellte wäre eine solche Umsetzung jedoch grundsätzlich möglich, wenn sie aufgrund ihres aktuellen Kenntnisstandes auf diesem Arbeitsplatz einsetzbar sind und die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes insgesamt organisatorisch umsetzbar ist.

Wenn auch die Zuweisung eines gefahrlosen und zumutbaren Arbeitsplatzes ausscheidet, hat der Arbeitgeber ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

5. Dokumentationspflichten des Arbeitgebers

Mit dem neuen Mutterschutzrecht geht eine Ausweitung der Dokumentationspflichten des Arbeitgebers einher. Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 (1) MuSchG sowie den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren. Im Falle der Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau hat er ferner die festgelegten Schutzmaßnahmen sowie das Gesprächsangebot bzw. das Gesprächsdatum zu dokumentieren (§ 14 MuSchG).

6. Ärztliches Beschäftigungsverbot

Nach § 16 MuSchG darf eine Beschäftigung einer Schwangeren nicht erfolgen, soweit nach ärztlichem Zeugnis ihre Gesundheit oder die des Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

7. Mutterschutzfristen

7.1 Vor der Geburt

Auch das neue Mutterschutzgesetz kennt Schutzfristen. Nach § 3 (1) MuSchG darf ein Arbeitgeber eine Schwangere in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen, es sei denn, die Schwangere erklärt sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Dieses Einverständnis kann sie jedoch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Wichtig ist, dass die Schwangere ihr Einverständnis auch ausdrücklich erklärt, eine bloße Weiterarbeit ist nicht ausreichend. Zur Absicherung des Arbeitgebers sollte die Erklärung schriftlich erfolgen. Für die Berechnung der sechswöchigen Schutzfrist ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem Zeugnis des Arztes oder der Hebamme/des Entbindungspflegers ergibt. Während der Mutterschutzfrist erhält die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld. Entscheidet sie sich zur Weiterarbeit, ruht dieser Anspruch und sie erhält weiter ihr Gehalt.

7.2 Nach der Geburt

Gemäß § 3 (2) MuSchG darf ein Arbeitgeber eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen. Diese Schutzfrist verlängert sich auf zwölf Wochen bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wurde.

Bedauerlicherweise halten sich Kinder nur selten an den errechneten Geburtstermin und werden früher oder später geboren. Wird ein Kind nach dem voraussichtlichen Geburtstermin geboren, verlängert sich automatisch die Schutzfrist vor der Geburt. Wird das Kind jedoch früher geboren, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Verfrühung (§ 3 (2) MuSchG). Ein Verzicht der Frau auf die Mutterschutzfrist nach der Geburt ist nicht möglich.

8. Arbeitsentgelt während der Schutzfristen / eines Beschäftigungsverbotes

8.1 Während des Beschäftigungsverbotes

Unterliegt die schwangere oder stillende Frau einem ärztlichen oder betrieblichen Beschäftigungsverbot, erhält sie von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG. Dies ist das durchschnittliche Beschäftigungsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.

Da Zahnärzte, wie alle anderen Arbeitgeber auch, am Umlage- und Ausgleichsverfahren der Krankenkassen gemäß dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teilnehmen, können sie sich diese Aufwendungen aus der U2-Umlage erstatten lassen. Zu diesen Aufwendungen zählt das durch den Arbeitgeber fortgezahlte Arbeitsentgelt während eines Beschäftigungsverbotes sowie eine pauschale Erstattung seiner Aufwendungen zur Sozialversicherung, deren konkrete Höhe jedoch von der jeweiligen Krankenkasse abhängig ist (zumeist erfolgt eine Erstattung in Höhe von 20% des fortgezahlten Bruttoarbeitsentgeltes der Schwangeren). Wichtig ist jedoch in diesem Zusammenhang, dass das Beschäftigungsverbot die alleinige Ursache für das Aussetzen der Mitarbeiterin ist.

Ziel des neuen Mutterschutzgesetzes ist es u. a. den schwangeren oder stillenden Frauen eine Fortführung ihrer Beschäftigung zu ermöglichen (§ 1 (1) MuSchG). Vor diesem Hintergrund ist auch die Rangfolge von Schutzmaßnahmen des § 13 MuSchG zu sehen, die nur in letzter Kon-

sequenz ein Beschäftigungsverbot vorsieht. Es ist davon auszugehen, dass die Krankenkassen künftig vor einer Erstattung aus der U2-Umlage prüfen, ob das betriebliche Beschäftigungsverbot tatsächlich die einzige Option ist oder ob nicht z.B. eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz möglich ist.

8.2 Während der Mutterschutzfristen

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit in der sie sich in der Schutzfrist vor und nach der Geburt befinden Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (maximal 13,-- Euro pro Kalendertag). Sofern das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt den Betrag von 13 EUR übersteigt, hat der Arbeitgeber den Differenzbetrag als Zuschuss zu zahlen (§ 20 MuSchG). Auch dieser Zuschuss ist zu 100 % aus der U2-Umlage erstattungsfähig.

9. Arbeitszeiten

Die maximale Arbeitszeit für volljährige Frauen, die schwanger sind oder stillen, beträgt gemäß § 4 (1) MuSchG achteinhalb Stunden täglich bzw. 90 Stunden in der Doppelwoche (einschließlich der Sonntage). Für Minderjährige gelten acht bzw. 80 Stunden. Der Arbeitgeber darf ferner eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Schwangeren oder Stillenden mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit gewährt werden (§ 4 (2) MuSchG).

10. Nachtruhe

Grundsätzlich dürfen gemäß § 5 (1) i.V.m. § 28 MuSchG schwangere oder stillende Frauen nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt – *in M-V: zuständige Abteilung für Arbeitsschutz und technische Sicherheit des LAGuS*) kann eine Beschäftigung bis 22 Uhr ausnahmsweise genehmigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
3. Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die Frauen können ihre Zustimmung gemäß Nummer 1 jederzeit widerrufen.

11. Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat eine Frau für Untersuchungen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, freizustellen (§ 7 (1) MuSchG). Während der Freistellung für diese Untersuchungen ist gemäß § 23 MuSchG das Entgelt so zu zahlen, als wenn die Arbeitnehmerin gearbeitet hätte.

12. Freistellung für die Stillzeit

Der Arbeitgeber hat gemäß § 7 (2) MuSchG eine stillende Arbeitnehmerin auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Auch in diesem Fall darf der Frau kein Verdienstausschlag entstehen (§ 23 MuSchG).

13. Urlaubsanspruch

Gemäß § 24 MuSchG werden Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten gewertet. Die Schwangere erwirbt somit auch für Zeiten des Beschäftigungsverbotes einen Urlaubsanspruch, obwohl sie nicht gearbeitet hat. Hat die Schwangere ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Schließt sich an das Beschäftigungsverbot unmittelbar eine Elternzeit an, kann der Urlaub nach Ablauf der Elternzeit entsprechend beansprucht werden.

14. Kündigungsschutz

Dem Gedanken der besonderen Schutzwürdigkeit von Müttern kommt der Gesetzgeber auch auf dem Gebiet des Kündigungsschutzes nach. Gemäß § 17 (1) MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau unzulässig:

- während der Schwangerschaft
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Auf befristete Arbeitsverhältnisse hat der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes jedoch keinen Einfluss, da diese Arbeitsverhältnisse durch Fristablauf und nicht durch Kündigung enden.

15. Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt

Der § 27 (1) MuSchG verpflichtet jeden Arbeitgeber die zuständige Gewerbeaufsicht (*in M-V die zuständigen Abteilungen für Arbeitsschutz und technische Sicherheit des LAGuS*) über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren. Auf den Internetseiten *der Zahnärztekammer M-V* finden sich entsprechende Dokumente zum Download. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber *dem LAGuS* alle Angaben zu machen, die *das LAGuS* benötigt, um die Einhaltung des Mutterschutzes zu kontrollieren (§ 27 (2) MuSchG). Hierzu gehört z.B. auch das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat. (§ 26 MuSchG).

■ Jugendarbeitsschutzgesetz

Gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) dürfen Jugendliche nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die mit Unfallgefahren verbunden sind, wenn damit zu rechnen ist, dass Jugendliche sie aufgrund mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht einschätzen können, es sei denn, dass dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist und fachkundige Aufsicht gewährleistet ist. Vor Beginn der Beschäftigung sind Jugendliche über Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu belehren. Wird regelmäßig mindestens ein Jugendlicher beschäftigt, muss das Jugendarbeitsschutzgesetz gemäß § 47 JArbSchG zur Einsichtnahme in der Praxis ausliegen und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde aushängen. Es ist ein Verzeichnis der beschäftigten Jugendlichen zu erstellen.

Aushang über Arbeitszeit und Pausen

Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen. Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen (Schichtzeit) darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Jugendliche dürfen nur in der Zeit zwischen 7.00 und 20.00 Uhr und nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche - außer im ärztlichen Notdienst - nicht beschäftigt werden. Werden Jugendliche an Samstagen oder Sonntagen

beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicherzustellen.

Ruhepausen müssen mindestens 15 Minuten betragen, 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4 ½ bis 6 Stunden, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Sie sind frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn, spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit zu gewähren. Länger als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden gewährleistet sein.

Auf die Arbeitszeit ist der 1. Berufsschultag mit 8 Stunden, der 2. Berufsschultag mit der tatsächlichen Unterrichtszeit einschließlich der Pausen anzurechnen. Berufsschulwochen, mit Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen, sind mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen. Jugendliche dürfen nicht vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden.

Untersuchungen nach JArbSchG

Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten vierzehn Monate vor Beschäftigungsbeginn von einem Arzt auf ihren Gesundheits- und Entwicklungsstand untersucht worden sind und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Spätestens 14 Monate nach Beschäftigungsbeginn muss eine Bescheinigung über eine erste Nachuntersuchung von Jugendlichen vorgelegt werden. Der Arbeitgeber soll Jugendliche 9 Monate nach Beschäftigungsbeginn auf den Zeitpunkt hinweisen, bis zu dem die Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorzuliegen hat. Jugendliche dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Beschäftigungsbeginn nicht weiterbeschäftigt werden, wenn die Bescheinigung über die Nachuntersuchung nicht vorliegt (§ 33 Abs. 3 JArbSchG). Die ärztlichen Bescheinigungen müssen aufbewahrt werden.

Die ärztliche Untersuchung von Jugendlichen nach den §§ 32 - 46 JArbSchG ersetzen nicht die nach der BGV A 4 Arbeitsmedizinische Vorsorge vorgeschriebenen Untersuchungen durch ermächtigte Ärzte. Diese müssen zusätzlich durchgeführt werden.

■ Arbeitszeitgesetz

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten, kann aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden eine Ruhepause von 45 Minuten zu gewähren. Nach Ende der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 9.00 bis 24.00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Durch die Arbeit an Sonn- und Feiertagen dürfen die Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden. Es sind Ersatzruhetage innerhalb eines Ausgleichszeitraums zu gewähren. Die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Das Arbeitszeitgesetz ist an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen oder auszulegen.

Nachfolgend erhalten Sie ein allgemeines Muster für die Ermittlung der Gefährdungen und die von der Firma TECOM (Rahmenvertragspartner der ZÄK M-V) für die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze der Zahnarthelferinnen/ZFA verwendeten Muster. Es handelt sich hierbei zum einen um die Gefährdungsbeurteilung nach Biostoffverordnung und zum anderen um die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz.

Gefährdungsermittlung

gem. § 5 ArbSchG bzw. § 7 BioStoffV bzw. BGR/TRBA 250

1

Frage	Regelwerk	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein <input checked="" type="checkbox"/>
Werden den mit der Durchführung von Maßnahmen betrauten Personen die für ihren Zuständigkeitsbereich geltenden Vorschriften und Regeln zur Verfügung gestellt (z. B. die TRBA 250/BGR 250)?	§ 12 Abs. 2 DGUV 1		
Werden die Mitarbeiter über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über die Maßnahmen zu ihrer Abwendung vor der Beschäftigung und danach in angemessenen Zeitabständen (mindestens einmal jährlich) unterwiesen?	§ 12 ArbSchG § 5 DGUV 1		
Sind arbeitsplatzbezogene Betriebsanweisungen (Hygieneplan) für den nicht gezielten Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen (Blut, Speichel, Sekrete und Bioaerosole) erstellt?	BioStoffV		
Werden die Mitarbeiter anhand der Betriebsanweisungen und des Hygieneplans mindestens einmal jährlich unterwiesen und wird dies schriftlich festgehalten?	BioStoffV		
Werden Beschäftigungsbeschränkungen für Jugendliche, werdende und stillende Mütter beachtet?	JArbSchG MuSchG		
Sind alle Beschäftigten über die mögliche Infektionsgefährdung unterrichtet (auch das Reinigungspersonal)?	BioStoffV Nr. 5.2 TRBA 250/BGR 250		
Unterziehen sich alle Beschäftigten, die in infektionsgefährdenden Bereichen tätig sind oder mit infektionsverdächtigen Gegenständen umgehen, einer regelmäßigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung nach G 42 durch dazu ermächtigte Ärzte? <ul style="list-style-type: none"> • Erstuntersuchung vor Aufnahme der Beschäftigung • Nachuntersuchung während der Beschäftigung (längstens 36 Monate) 	§ 12 ArbSchG BioStoffV ArbMedVV		
Sind die Mitarbeiter über die für sie in Frage kommenden Maßnahmen zur Immunisierung unterrichtet worden?	BioStoffV Nr. 9.4 TRBA 250/BGR 250		
Sind in einem Hygieneplan Maßnahmen zur Desinfektion, Reinigung und Sterilisation sowie zur Ver- und Entsorgung festgelegt und wird ihre Durchführung überwacht?	Nr. 4.1.2.3 und Nr. 5.1.2 TRBA 250/BGR 250		
Werden Abdrücke und Werkstücke, die dem Zahntechniker übergeben bzw. von ihm entgegengenommen werden, desinfiziert?	Hygieneplan		
Erfolgt das Aufsetzen der Schutzkappe auf gebrauchte Kanülen der Zylinderampullen-Systeme unter Verwendung von technischen Hilfsmitteln bzw. geschieht dies mit einer Hand, wobei die Schutzkappe zunächst nicht berührt wird?	Nr. 4.1.2.8 und Nr. 4.2.4 TRBA 250/BGR 250		

Frage	Regelwerk	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein <input checked="" type="checkbox"/>
Werden benutzte, spitze und scharfe Instrumente während des Behandlungsablaufes, bei der Desinfektion und vor der Sterilisation so abgelegt, dass die Anwendungs- und die Griffseiten jeweils in eine Richtung weisen und eine Verletzungsgefahr beim Zugreifen nicht gegeben ist?	Nr. 4.1.2.8 und Nr. 7.1 TRBA 250/BGR 250		
Ist eine wirksame Trennung der Arbeitsabläufe in Desinfektions-/Sterilisationsbereiche(reine/unreine Seite) gegeben?	Nr. 7.1.2 TRBA 250/BGR 250		
Sind die Handwaschplätze mit <ul style="list-style-type: none"> • fließendem kalten u. warmen Wasser • Desinfektionsmittelspendern • Seifenspendern • Handtüchern zum einmaligen Gebrauch • Hautpflegemitteln ausgestattet?	Nr. 4.1.1.1 TRBA 250/BGR 250		
Kann mindestens eine Wasserarmatur an Handwaschplätzen in infektionsgefährdenden Bereichen ohne Handberührung benutzt werden?	Nr. 4.2.3 TRBA 250/BGR 250		
Wird den Beschäftigten Schutzkleidung (allergenarme Handschuhe) in ausreichender Stückzahl zur Verfügung gestellt?	Nr. 4.1.3.1 TRBA 250/BGR 250		
Werden die notwendigen persönlichen Schutzausrüstungen (Mundschutz und Augenschutz) von den Mitarbeitern benutzt?	Nr. 4.1.3.2 TRBA 250/BGR 250		
Werden benutzte Instrumente vor einer Reinigung desinfiziert?	Nr. 7.1 TRBA 250/BGR 250		
Werden spitze, scharfe und zerbrechliche Gegenstände in geeigneten, durchstichsicheren Behältnissen entsorgt?	Nr. 4.1.1.4 TRBA 250/BGR 250		
Wird Abfall in ausreichend widerstandsfähigen, dichten und erforderlichenfalls feuchtigkeitsbeständigen Einwegbehältern gesammelt?	Nr. 7.3.1 TRBA 250/BGR 250		
Werden Schmuck, Uhren und Ringe an Unterarmen und Händen vor Arbeitsbeginn abgelegt?	Nr. 4.1.2.6 TRBA 250/BGR 250		
Sind Fußböden, an Arbeitsflächen angrenzende Wandflächen, eingebaute Einrichtungen und Oberflächen von Arbeitsmitteln flüssigkeitsdicht, desinfizierbar und leicht zu reinigen?	Nr. 4.2.2 TRBA 250/BGR 250		
Ist gesichert, dass in infektionsgefährdenden Bereichen nicht gegessen, getrunken und geraucht wird?	Nr. 4.1.2.4 TRBA 250/BGR 250		
Ist eine getrennte Aufbewahrung der getragenen Berufskleidung und der Freizeitkleidung möglich?	Nr. 4.1.2.5 TRBA 250/BGR 250		
Ist das Erste-Hilfe-Material jederzeit und leicht zugänglich und wird es ordnungsgemäß aufbewahrt (z. B. Verbandkasten)?	§ 25 Abs. 2 DGUV 1		

Praxis:	Gefährdungsbeurteilung nach § 7 BioStoffV für <u>nicht gezielte Tätigkeiten</u> mit biologischen Arbeitsstoffen	Berater: TECOM Consult & Ing. GmbH Heinrich-Seidel-Straße 6 17192 Waren (Müritz)
1. Arbeitsbereich: Zahnarztpraxis		
2. Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> - ambulante zahnmedizinische Untersuchungen - ambulante zahnmedizinische Behandlungen - Prophylaxe, Labortätigkeiten - Reinigung, Sterilisation und Desinfektion 		
3. Zuordnung zu einer Schutzstufe möglich <p>Es sind Maßnahmen der Schutzstufe 2 erforderlich.</p> 3.1 Bezeichnung des biologischen Arbeitsstoffes <p>Beim Umgang mit Patienten bestehen für Zahnarzt und Zahnarthelferin Infektionsgefährdung durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch Blut übertragene Erreger wie: Hepatitis-B-Viren (HBV) Hepatitis-C-Viren (HCV) HIV • Überwiegend durch direkten oder indirekten Kontakt übertragene Erreger wie: Herpes-simplex-Viren Staphylokokken • Überwiegend durch Tröpfchen oder Tröpfchenkerne übertragene Erreger wie: Bakterien und Viren, die zu Infektionen des oberen Respirationstraktes führen können oder über diesen ausgeschieden werden bzw. auch zu systemischen Infektionen führen können (z.B. Streptokokken, Influenzaerreger etc.) 		
3.2 Infektionswege für die Aufnahme biologischer Arbeitsstoffe sind: <ul style="list-style-type: none"> • Eindringen (Penetration): Aufnahme über Haut, Schleimhäute und Wunden (trans- bzw. perkutane oder transmukosale Infektion), wobei Erreger direkt (Kontaktinfektion) oder indirekt (Schmierinfektion) übertragen werden; das ist ebenso der Fall bei Stich- und Schnittverletzungen (Trauma/Inokulation). Infektionserreger lassen sich auch durch Stich/Biss blutsaugender Insekten übertragen, • Verschlucken (Ingestion): Aufnahme über den Mund (orale Infektion), wobei Übertragungsvehikel, z. B. Hand-Mundkontakt, maßgebend sind (Schmierinfektion), • Einatmen (Inhalation): Aufnahme über den Nase-Mund-Rachenraum (Infektion über Aerosole), wobei Anhusten, Anniesen, Sprechen (Tröpfcheninfektion) oder Einatmen von so genannten Tröpfchenkernen - eingetrocknete erregerhaltige Tröpfchen - sowie Einatmen erregerhaltiger Staubpartikel in Betracht kommen können (Staubinfektion). 		

3.3 Erforderliche Schutzmaßnahmen

3.3.1 Allgemein

- Prinzip der Nicht-Kontamination beachten:
Vermeiden von Hautkontakt mit Blut, Speichel o. ä., korrekte Entsorgung spitzer oder scharfer Gegenstände, Einhaltung des Hygieneplans
- Mitarbeiterunterweisung mind. 1x jährlich (Auszubildende halbjährlich)
- Schutzkleidung, Handschuhe, Mund-/Nasenschutz, Schutzbrille
- Bei Tätigkeiten, die eine hygienische Händedesinfektion erfordern, dürfen an Händen und Unterarmen keine Schmuckstücke, Uhren und Eheringe getragen werden.
- Maßnahmen zum Hautschutz sind anzuwenden
- In infektionsgefährdeten Arbeitsbereichen nicht essen und trinken
- bei Verdacht auf luftübertragbare Erreger der Risikogruppe 2 (Haemophilus influenzae)
Bereitstellung von Mund-Nase-Schutz-Produkten (FFP 2 Maske)
- Umstellung der Injektionstechnik auf verletzungssichere Systeme
- Dem Einsatz sicherer Arbeitsgeräte stehen auch Verfahren gleich, bei denen das sichere zurückstecken der Kanüle in die Schutzhülle mit einer Hand erfolgen kann (z.B. Lokalanästhesie in der Zahnmedizin)
- Benutzung der Absaganlage
- Korrekte Aufbereitung benutzter Gegenstände
- Zahntechnische Medizinprodukte die kontaminiert sein können, sind vor der Abgabe vom Abgebenden zu desinfizieren
- Stich- bzw. Schnittverletzung und sonstige Haut- oder Schleimhautkontakte zu potenziell infektiösem Material sind zu dokumentieren und der vom Arbeitgeber benannten Stelle zu melden.
- Benannte Stelle kann z. B. der Betriebsarzt oder der Arzt nach § 15 Biostoffverordnung sein. Siehe auch Dokumentationspflicht nach der Unfallverhütungsvorschrift DGUV 1, „Grundsätze der Prävention“ § 24 Abs. 5
- arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge nach BioStoffV und ArbMedVV (G 42)
- Immunisierung gegen Hepatitis B, saisonale Influenza
- arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge bei Feuchttätigkeit 2 – 4 Stunden (G 24)
- arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge bei Feuchttätigkeit über 4 Stunden (G 24)
- arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge Bildschirmarbeitsplatz (G 37)

3.3.2 Hohes Infektionsrisiko

- **Einsatz von sicheren geeigneten Instrumenten bei:**
Sichere Arbeitsgeräte sind bei folgenden Tätigkeiten bzw. in folgenden Bereichen mit höherer Infektionsgefährdung oder Unfallgefahr einzusetzen:
 - Behandlung und Versorgung von Patienten, die nachgewiesenermaßen durch Erreger der Risikogruppe 3 (einschließlich 3**) oder höher infiziert sind
 - Behandlung fremdgefährdender Patienten -Tätigkeiten im Rettungsdienst und in der Notfallaufnahme
 - Tätigkeiten in Gefängniskrankenhäusern
- **Grundsätzlich sind sichere Arbeitsgeräte bei Tätigkeiten einzusetzen,** bei denen Körperflüssigkeiten in infektionsrelevanter Menge übertragen werden können. Zu diesen Tätigkeiten gehören insbesondere:
 - Blutentnahmen
 - sonstige Punktionen zur Entnahme von Körperflüssigkeiten

4. Sind die Schutzmaßnahmen umgesetzt? ja nein teilweise

4. 1. Handlungsbedarf:

(Datum)

(Unterschrift der Verantwortlichen)

(Unterschrift der Fachkraft für Arbeitssicherheit)

mächtigten Arztes

(Unterschrift des Betriebsarztes bzw. des er-

5. Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (§ 4 Absatz 2 BioStoffV)

Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu aktualisieren, wenn

1. maßgebliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder neue Informationen, zum Beispiel Unfallberichte oder Erkenntnisse aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, dies erfordern oder
2. die Prüfung von Funktion und Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ergeben hat, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht wirksam sind. Ansonsten hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung **mindestens jedes zweite Jahr** zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren. Ergibt die Überprüfung, dass eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung nicht erforderlich ist, so hat der Arbeitgeber dies unter Angabe des Datums der Überprüfung in der Dokumentation nach § 7 zu vermerken.

Datum	Ergebnis / Handlungsbedarf, Wirksamkeit	Unterschrift

**ZFA
Tätigkeit**

Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsaufgaben:	Betreuen Patienten vor, während und nach der Behandlung, Stuhlassistenz, Aufbereitung, Vor- und Nachbereitung, Reinigung, Desinfektion, Steri	Zusätzliche Aufgaben:	Allgemeine Verwaltung, Rezeption, Röntgen
-------------------------	---	------------------------------	---

Gefährdungsfaktor	1	2	3	4	5	6
1 Mechanische Gefährdung	Ungeschützte bewegte Maschinenteile	Teile mit gefährlichen Oberflächen	Unkontrolliert bewegte Teile	Bewegte Transport- oder Arbeitsmittel	Herabfallende umstürzende Gegenstände	
	-	X	-	-	X	
		scharfe, spitze Instrumente			Ablagen, Regale	
2 Elektrische Gefährdung	Gefährliche Körperdurchströmung	Lichtbögen	Elektrostatische Aufladung	Elektromagnetische Felder		
	X	-	-	-		
	Elektrische Geräte					
3 Gefahrstoffe	Gase	Dämpfe	Schwebstoff (Nebel, Rauche, Stäube, Partikel)	Flüssigkeiten	Feststoffe	
	-	-	X	X	-	
			Aerosole	Desinfektionsmittel		
4 Brand- und/oder Explosionsgefährdung	Brandgefährdung durch Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	Explosionsgefährdung durch Stäube, Dämpfe, Gase	Zündquellen bei Brand- bzw. Explosionsgefahr	Brandfördernde Stoffe	Explosivstoffe	
	-	-	-	-	-	
5 Thermische Gefährdung	Kontakt mit heißen Medien	Kontakt mit kalten Medien				
	X	-				
	Steri					
6 Biologische Gefährdung	Infektionsgefahr biologische Arbeitsstoffe (Mikroorganismen)	Gentechnisch veränderte Organismen	Allergene und toxische Wirkung von Biostoffen			
	X	-	-			
	Viren, Bakterien					
7 Physikalische Einwirkungen	Lärm	Ultraschall	Ganz- oder Teilkörperschwingungen	Nichtionisierende Strahlung	Ionisierende Strahlung	
	-	-	-	-	X	
					Röntgen	
8 Belastung durch Arbeitsumgebung	Klima (Temperatur, Feuchte, Luftgeschwindigkeit)	Beleuchtung (Beleuchtungsstärke, Blendung, Reflexion)	Lüftung (Luftwechsel, Zugluft)			
	X	X	X			
	höher 26°C	unter 500 Lux	höher 0,15 m/s			
9 Physische Belastung / Arbeitsschwere	Schwere dynamische Arbeit	Einseitige dynamische Arbeit	Haltungsarbeit / Haltearbeit	Arbeiten in engen Räumen oder Behältern	Ergonomische Gestaltungs-mängel	
	-	X	X	-	X	
		Arbeiten am Stuhl	Arbeiten am Stuhl		PC Arbeitsplatz	
10 Weitere Gefährdungen	Sturz, Absturz, Ausrutschen, Fehltreten, Umknicken	Verkehrs- und Transportwege (Zustand)	Fußböden, Treppen, Aufstiegshilfen	Druckbehälter	Psychische Belastungen	
	X	-	-	-	-	
	auf der Ebene					

Technische Schutzmaßnahmen	SOLL		IST	
	JA	NEIN	JA	NEIN
Beleuchtungseinrichtungen (Beleuchtung entsprechend der Sehaufgabe)(ArbStättV)	X			
Sichere, geprüfte Arbeitsmittel (GS-Zeichen) (DGUV 1, DGUV 3, MPG, BetrSichV)	X			
Schutzeinrichtungen für Medizingeräte (MPG; BetrSichV)	X			
Kanülenentsorgung in durchstichsichere Behältnisse (TRBA 250)	X			
Feuerlöscheinrichtung gebrauchsfähig vorhalten (ASR 2.2)	X			
Organisatorische Schutzmaßnahmen	SOLL		IST	
	JA	NEIN	JA	NEIN
Grundlagen				
o Gesetze, Verordnungen	X			
o Aushangpflichtige Gesetze (MuSchG, ArbZeitG, ArbStättV, JASchG, u.a.)	X			
o Technische Regeln (TRGS 401, TRBA 250, ASR)	X			
o Relevante Unfallverhütungsvorschriften (UVV) der BGW	X			
Prüfungen				
o Regelmäßige Prüfung von elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln (DGUV 3) ortsfeste Anlage alle 4 Jahre / ortveränderliche Geräte mind. alle 2 Jahre	X			
o Regelmäßige Prüfung sonstiger prüfbedürftiger Werkzeuge, Anlagen und Einrichtungen (Röntgengeräte, Laser 3B oder 4, Elektrotom)	X			
o Sicht- und Funktionskontrollen vor Beginn der Arbeiten	X			
o Regelmäßige Prüfung Feuerlöscheinrichtungen nach BGR 133	X			
o Prüfung der Aufstiegshilfen (Leitern und Tritte) nach TRBS 2121/2, BGI 694	X			
Arbeitsmedizin				
o Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen laut BiostoffV, ArbMedVV (G42- Infektionsgefahr, G24- Hauterkrankung, Angebot G 37- Bildschirmarbeitsplatz)	X			
o Immunisierungsangebot Hepatitis B	X			
Gefahrstoffe				
o Gefahrstoffkataster nach GefStoffV, BGI 566	X			
o Sicherheitsdatenblätter	X			
o Betriebsanweisungen nach GefStoffV	X			
o Betriebsanweisung nach TRGS 401 (Feuchtarbeit)	X			
Erste Hilfe				
o Ersthelfer in der Praxis (Aus- und Weiterbildung)	X			
o Verbandbuch nach SGB VII. Buch	X			
o Verbandskasten nach DIN 13157 C	X			
Aushänge				
o Hygiene- und Hautschutzplan nach DAHZ / BZAEK	X			
o Aushang „Alarmplan“ mit wichtigen Notrufnummern	X			
o Röntgenarbeitsanweisung §121 (1) StrSchV	X			
o Aktueller Aushang „Anleitung zur Ersten- Hilfe bei Unfällen“	X			
Kennzeichnung				
o Kennzeichnung Flucht- und Rettungswege (Notausgang E16) nach ASR A1.3	X			
o Abgrenzung, Kennzeichnung des Röntgenbereiches (§ 53 StrlSchV), Kennzeichnung Laser	X			
o Kennzeichnung der Behältnisse nach Inhalt	X			
Sonstiges				
o Unterweisung jährlich und bei Bedarf (DGUV 1)	X			
o Ausbildung/ Oualifizierung	X			
o Bestandsverzeichnis für medizinische Geräte nach MPBetreibV	X			
o Bestandstands- und Wartungsplan für prüfpflichtige Geräte	X			
Personenbezogene Schutzmaßnahmen	SOLL		IST	
	JA	NEIN	JA	NEIN
Tragen von Schutzhandschuhen (BGR 195)	X			
Verwendung von Hautschutzmitteln (BGR 197)	X			
Tragen einer Schutzbrille ,-schild -,schirm -,haube (BGR 192)	X			
Mundschutz, Gesichtsschutz	X			
Den Fuß umschließendes Schuhwerk	X			
Tragen von Chemikalienhandschuhen bei Umgang mit Gefahrstoffe	X			

Notwendige Unterweisungen	Unterweisungsgrundlagen
Gesetze/Verordnungen	SGB VII, ArbSchG, ArbStättV, GefStoffV, BetrSichV, StrSchV, BioStoffV, OWiG
Technische Regeln	ArbMedVV, Aushangpflichtige Gesetze, StrISchV, MPBetreibV TRGS 401, -525, TRBA 250, -400, -500, ASR-A1.2, ASR-A2.3, ASR-A 3.5
UVV - BGV, BGR, BGI, BGG	DGUV Vorschriften 1, 2 u. 3, BGR 133, 192, 195, 197, 206, 208, 209, BGR 250
Betriebsanweisungen	BGR 504-24, 504-42, BGI 503, 650, 668, 694, Risiko Virusinfektion, GefStoffV, BioStoffV, Maschinen, Nadelstichverletzungen, Postexpositionsprophylaxe Feuchtarbeit, für Zahnarztpraxen, Hygiene- und Hautschutzplan (DAHZ/BZÄK)
Fachthemen/DIN	Infektionsprävention in der Zahnheilkunde, Aufbereitung Medizinprodukte (RKI), Liste Desinfektionsmittel VAH / RKI,
Betriebliche Regelungen	Brandschutzordnung, Alarmplan, Handhabung Feuerlöscher,

Handlungsbedarf besteht bezüglich :	NEIN	JA	Anmerkungen
Technische Schutzmaßnahmen			
Organisatorische Schutzmaßnahmen			
Persönliche Schutzmaßnahmen			
Umgang mit Gefahrstoffe			
Betriebsanweisungen / Vorschriften			
Arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge			
Immunisierung			

	Datum		
Erstellung			
Überprüfung			
Überprüfung			
Überprüfung			
Überprüfung			
		Berater	Praxisinhaber

Dokument erhält durch Unterschrift seine Gültigkeit!

Seite 3

Mitarbeiterunterweisung

gemäß der **Biostoffverordnung** in Verbindung mit der berufsgenossenschaftlichen Regel **TRBA 250/BGR 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“**

Durch die jeweilige Unterschrift bestätigt die bzw. der Unterzeichnende, über die zu treffenden Schutzmaßnahmen gemäß der Biostoffverordnung in Verbindung mit der berufsgenossenschaftlichen Regel **TRBA 250/BGR 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“**, der zutreffenden Betriebsanweisung, sowie anhand des Hygieneplans unterwiesen worden zu sein. Die Unterweisung behandelte folgende Themen:


- Notwendigkeit der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung einschließlich Immunisierung
- persönliche Hygiene und Händehygiene
- das Verhalten bei Infektionsgefährdung und anderen Gefährdungen am Arbeitsplatz (Umgang mit stechenden oder schneidenden Instrumenten)
- die Verpflichtung zur Verwendung der zur Verfügung gestellten Schutzausrüstung
- die sorgfältige Trennung von Schutz-, Berufs- und Freizeitkleidung
- den Umgang mit Desinfektionsmitteln
- Verbot der Nahrungsaufnahme in infektionsgefährdeten Bereichen
- die Entsorgung von Praxisabfällen
- das Verhalten bei Arbeitsunfällen und in Notfallsituationen

Es wurde darauf hingewiesen, dass die o. g. Schriftwerke in der Praxis zur Einsichtnahme ausliegen und beachtet werden müssen.

Name	Datum	Unterschrift

Betriebsanweisung

Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Biostoffen gemäß § 9 und § 10 BioStoffV

<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeit mit Infektionsgefährdung • Tätigkeit mit biologischen Arbeitsstoffen („nicht gezielte Tätigkeit“) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambulante zahnmedizinische Behandlung/Assistenz • Umgang mit benutzten Instrumenten • Reinigung der zahnmedizinischen Einrichtungen
<p>Biologische Agenzien</p> 	<p>Durch Blut übertragene Erreger wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hepatitis-B-Viren (HBV) - Hepatitis-C-Viren (HCV) - HIV <p>Überwiegend durch direkten oder indirekten Kontakt übertragene Erreger wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herpes-simplex-Viren - Staphylokokken <p>Überwiegend durch Tröpfchen oder Tröpfchenkerne übertragene Erreger wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bakterien und Viren, die zu Infektionen des oberen Respirationstraktes führen können oder über diesen ausgeschieden werden bzw. auch zu systemischen Infektionen führen können (z.B. Streptokokken, Influenzaerreger etc.) - Mycobacterium tuberculosis <p><small>(Aufstellung lt. RKI-Richtlinie „Infektionsprävention in der Zahnheilkunde – Anforderungen an dieHygiene“)</small></p>
<p>Gefahren für den Menschen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Infektionsgefahr durch Mikroorganismen und Viren
<p>Schutzmaßnahmen und Verhaltensmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prinzip der Nicht-Kontamination beachten: Vermeidung von Hautkontakten mit Blut, Speichel o. ä., Einhaltung der Vorgaben des Hygieneplans • Mitarbeiterbelehrung 1 x jährlich, sowie bei gegebener Notwendigkeit, anhand der TRBA 250/BGR 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ in Verbindung mit der BioStoffV, dem Hygieneplan und dieser Betriebsanweisung • Schutzkleidung, Handschuhe, Mund-/Nasenschutz, Schutzbrille • Benutzung von Absauganlagen, Absaugtechnik • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gemäß Berufsgenossenschaftlichem Grundsatz G 42 sowie ggf. aktive Immunisierung gegen Hepatitis B • Korrekte Entsorgung bzw. Aufbereitung benutzter, spitzer oder scharfer Gegenstände • Einmalinstrumente, die mit infektiösen Stoffen kontaminiert sind, müssen vor der Entsorgung sterilisiert werden. • Schmuck, Uhren und Ringe an Unterarmen und Händen sind vor Arbeitsbeginn abzulegen • Maßnahmen zum Hautschutz sind anzuwenden • In infektionsgefährdenden Arbeitsbereichen nicht essen, trinken oder rauchen • Bei Auftreten übertragbarer Krankheiten: Isolierung des Erkrankten, Meldung gem. Infektionsschutzgesetz (IfSG)
<p>Verhalten im Gefahrfall</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei besonderen Vorkommnissen sofort den Praxisinhaber informieren
<p>Erste Hilfe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzungen sind unverzüglich dem Praxisinhaber zu melden. • Nach Hautkontakt bei unverletzter Haut: desinfizieren der betroffenen Hautpartie mit virus- und bakterienwirksamen Mitteln • Nach Stich- oder Schnittverletzung: desinfizieren der Wunde mit viruswirksamen Mitteln. Blutung fördern. • Bei Einwirkung oder Verdacht auf Einwirkung gesundheitsgefährdender Stoffe ist der Betriebsarzt bzw. ein Arzt zu kontaktieren • Verletzungen im Verbandbuch aufzeichnen
<p>Sachgerechte Entsorgung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abfall ist in ausreichend widerstandsfähigen, dichten und erforderlichenfalls feuchtigkeitsbeständigen Einmalbehältern zu sammeln • Spitze, scharfe und zerbrechliche Gegenstände sind in durchstichsicheren Behältnissen zu entsorgen • Einhaltung der Vorgaben des Hygieneplans

Standardarbeitsanweisung

zur Arbeitssicherheit bei der Injektion und der Kanülenentsorgung

Diese Standardarbeitsanweisung bezieht sich auf die sachgerechte Vorbereitung und Durchführung von Injektionen sowie auf die sichere Entsorgung von Kanülen. Benutzte Spritzen und Spritzensysteme sind grundsätzlich als mit Mikroorganismen kontaminiert anzusehen. Bei allen Schritten der Injektion sind die Regeln des Arbeitsschutzes zu beachten. Die Anweisungen gelten für Arbeitsverfahren, die ein Zurückstecken von benutzten Kanülen in die Schutzhüllen mit einer Hand erlauben. Diese stehen damit dem Einsatz von „sicheren Verfahren“ gleich.

1. Einmalspritze/Einmalkanüle

Bei der Vorbereitung ist zu prüfen, ob die Ampulle mit dem richtigen Medikament und der entsprechenden Konzentration bereit liegt. Der Ampullenhals sollte vor dem Aufsägen bzw. Abbrechen leer sein. Beim Aufsägen / Aufbrechen der Ampulle wird diese mit dem Daumen und der Beuge des Zeigefingers gefasst. Das Abbrechen der Ampullenspitze erfolgt mit einem Tupfer.

Beim Aufziehen der Spritze beachten, dass die Kanüle nicht die Aussenseite der Ampulle berührt bzw. verbiegt. Wird zum Aufziehen eine stumpfe Kanüle genommen, erfolgt anschließend das Aufsetzen der Injektionsnadel.

Nach erfolgter Injektion wird die Spritze mit aufgesetzter Kanüle einhändig in ein Abfallbehältnis gegeben bzw. die Kanüle wird in eine entsprechende Öffnung des Abfallbehältnisses eingeführt und mit einer bestimmten Bewegung von der Spritze entfernt, sodass die Kanüle in das Abfallbehältnis fällt.

2. Zylinderampullensysteme (Spritzengestell/Einmalkanülen)

2.1. In Vorbereitung der Injektion prüfen, ob die Ampulle mit dem richtigen Medikament und der entsprechenden Konzentration bereit liegt.

2.2 Nach Einbringen der Zylinderampulle in das Spritzengestell und des Verbindens der Kolbenstange mit der Ampulle, wird der patientenferne Teil der Kanüle so auf das Gestell aufgesetzt, dass die Membran der Ampulle durchstochen wird.

2.3. Das Abziehen der Schutzkappe Injektionsnadel erfolgt erst dann, wenn der Behandler das Spritzengestell in der Hand hat.

2.4. Nach der Injektion erfolgt das Einbringen der benutzten Kanüle in die Schutzkappe. Das ist am sichersten, wenn die Kappe in einem Ständer steht. Die Kanüle wird einhändig eingeführt und anschließend vom Spritzengestell abgeschraubt.

2.5. Abschließend wird die mit der Schutzkappe umschlossene benutzte Kanüle in ein Abfallbehältnis entsorgt.

Unterweisung erfolgt und dokumentiert.

Datum	Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin	Unterschrift

Checkliste Schwangerschaft		2-1
Mitteilung der Schwangerschaft an den Praxisinhaber	<ul style="list-style-type: none"> Die angestellte Zahnärztin / ZFA / Zahnarzthelferin / Zahntechnikerin teilt dem Praxisinhaber die Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mit. 	
Mitteilung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde	<ul style="list-style-type: none"> Der Praxisinhaber teilt umgehend die Schwangerschaft dem zuständigen Dezernat der Abteilung für Arbeitsschutz und technische Sicherheit des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (LAGuS) mit (siehe 2-2). 	
Klärung durch den Arbeitgeber (Praxisinhaber), inwieweit ein gesetzliches Beschäftigungsverbot bezüglich der bisherigen Tätigkeiten vorliegt oder ob eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder eine Umsetzung – z.B. in die Praxisverwaltung – realisiert werden kann. Hinweis: Die Einschränkungen betreffen auch Tätigkeiten angestellter Mitarbeiterinnen während der Stillzeit!	<ul style="list-style-type: none"> Ist ein Wechsel / eine Einschränkung der Arbeitsaufgaben notwendig / möglich? Ist eine Weiterbeschäftigung oder Umsetzung auf einen anderen (gefährdungsfreien) Arbeitsplatz möglich/notwendig? <p>• Tätigkeitseinschränkungen angestellte Mitarbeiterin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ausschließlich Behandlungsmaßnahmen, bei denen eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr auszuschließen ist, - keine invasive / operative Tätigkeit - keine Zahnextraktionen, keine Injektionen, keine Blutabnahmen - keine professionelle Zahnreinigung mit subgingivalem Eingriff - kein Umgang mit schneidenden, stechenden Instrumenten od. Material (auch nicht zur Zahnpflege od. -prophylaxe) - kein Kontakt mit krebserregenden, erbgut- od. fruchtverändernden Arbeitsstoffen, auch nicht mit Schutzhandschuhen, Schutzbrille o. ä. - kein Umgang mit Röntgenanlagen im Kontrollbereich - keine Nacht-, Sonntags- od. Feiertagsarbeit - keine Arbeiten mit verkrümmter Körperhaltung oder ständigem Stehen - keine chemische Eintauchdesinfektion mit manueller Reinigung von Instrumenten, da Verletzungs- und Infektionsgefahr nicht auszuschließen - keine Arbeiten mit Heben u. Tragen von Lasten - keine Arbeiten mit Absturzgefahr (z.B. Arbeiten auf Leitern) <p>• Tätigkeitseinschränkungen im Bereich Zahntechnik: Keine Beschäftigung mit folgenden Tätigkeiten und Gefahrstoffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schleifarbeiten v. Keramik, Kunststoffen, Gipsen u. Edelmetallen; - Methylmetacrylat, - anorganischen Stäuben (z.B. Quarzstaub) - Prothesen, die m. Speichel o. Blut kontaminiert sind od. Einschlüsse aufweisen. - keine Nacht-, Sonntags- od. Feiertagsarbeit - keine Arbeiten mit verkrümmter Körperhaltung oder ständigem Stehen - keine Arbeiten mit Heben u. Tragen von Lasten - keine Arbeiten mit Absturzgefahr (z.B. Arbeiten auf Leitern) 	
Juristische Aspekte eines Beschäftigungsverbotes	<ul style="list-style-type: none"> 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 gegebenenfalls Haftungsansprüche, sofern es zu einer Gesundheitsschädigung von Mutter und Kind kommen sollte. Ein Verzicht auf das Beschäftigungsverbot durch die schwangere Angestellte ist nicht möglich, da die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bzw. der Gefahrstoffverordnung als abstrakte Schutzvorschriften nicht zur Disposition stehen. 	
Wirtschaftliche Aspekte eines Beschäftigungsverbotes	<ul style="list-style-type: none"> Der Gehaltsanspruch besteht bei einem Beschäftigungsverbot weiter. Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) sieht im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes eine Erstattung des gesamten Bruttogehaltes der schwangeren Angestellten vor. Beantragt wird die Ausgleichszahlung bei der zuständigen Krankenkasse, bei der die werdende Mutter versichert ist (unabhängig davon, ob gesetzlich oder privat krankenversichert). Die hierfür notwendigen Beträge werden aus Umlagen (U 2) finanziert, die von den Arbeitgebern erhoben werden. Den Arbeitgebern werden 100% der Aufwendungen, die durch die wirtschaftliche Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen bei Schwanger- und Mutterschaft entstehen, erstattet. (Aufwendungsausgleichsgesetz). Dem Antrag (2-3) sind folgende Unterlagen beizufügen: <ul style="list-style-type: none"> - Attest des Gynäkologen über die Schwangerschaft bzw. Stillzeit (Beachte ggfs. Gebühr) oder Kopie des Mutterpasses - Mitteilung an die Aufsichtsbehörde mit Beschreibung des Tätigkeitsbereiches, aus der hervorgeht, dass überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist (2-2). - Angabe des Bruttogehaltes, bei wechselnden Bezügen Angabe des Durchschnittsverdienstes, der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Zur Klärung der Formalitäten für das Umlageverfahren sollte sich der Arbeitgeber mit der Krankenkasse, bei der die werdende Mutter beschäftigt ist, in Verbindung setzen. 	

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern – LAGuS M-V
Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Standort Schwerin
Friedrich-Engels-Str. 47
19061 Schwerin
Tel.: 0385/ 3991-102
Fax: 0385/ 3991-155

Standort Rostock
Erich-Schlesinger-Str. 35
18059 Rostock
Tel.: 0381/ 331-59000
Fax: 0381/ 331-59048

Standort Stralsund
Frankendamm 17
18439 Stralsund
Tel.: 03831/ 2697-59810
Fax: 03831/ 2697-59877

Standort Neubrandenburg
An der Hochstraße 1
17036 Neubrandenburg
Tel.: 0395/ 380-59659
Fax: 0395/ 380-59730

**Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gem.
§ 27 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 27 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Name:

Anschrift:

Telefon / Fax / E-Mail:

Ansprechpartner/in

Name:

Funktion:

Telefon / Fax / E-Mail:

1. Angaben aufgrund von § 27 Abs. 1 MuSchG

Schülerin Studentin Beamtin

Vor- und Zuname der
werdenden Mutter

voraussichtlicher
Entbindungstermin

2. Angaben zum bisherigen Arbeitsplatz

vor Bekanntwerden der
Schwangerschaft be-
schäftigt als
(Beruf, Tätigkeit)

Das Arbeitsverhältnis ist
unbefristet
befristet bis

Beschäftigungsort
(Zweigstelle, Filiale,
Abteilung)

Heimarbeit ja nein

Arbeitszeiten

wöchentliche **tägliche** Gleitzeit: ja nein
Arbeitszeit (Std.): Arbeitszeit (Std.):

Arbeitszeit **vor 6.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr:** ja nein Sonn-/ Feiertagsarbeit: ja nein

Für eine schwangere oder stillende Frau nicht zulässig (§§ 5 und 6 MuSchG).

Für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr ist nach § 28 MuSchG eine Ausnahmegenehmigung beim zuständigen Standort des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit zu beantragen.

3. Gefährdungsbeurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeit nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Verbindung mit § 10 MuSchG

- a) Musste die Beschäftigte **regelmäßig** Lasten von mehr als **5 kg** Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern? ja nein
- b) Musste die Beschäftigte **gelegentlich** Lasten von mehr als **10 kg** Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern? ja nein

- c) War die Beschäftigte extremer Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- d) War die Beschäftigte Lärm über 80 dB(A) oder impulshaltigen Geräuschen, Erschütterungen, Überdruck oder sauerstoffreduzierter Atmosphäre ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben (Dauerschallpegel, Impulslärm): ja nein
- e) War die Beschäftigte ionisierender Strahlung ausgesetzt (z. B. Röntgenstrahlen)?
falls ja, bitte nähere Angaben, insbesondere ob sie im Kontrollbereich beschäftigt wurde: ja nein
- f) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch Gefahrstoffe gefährdet werden?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- g) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch Biostoffe der Risikogruppen 2 - 4 (z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten) gefährdet werden?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- h) War die Beschäftigte mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten musste? ja nein
- i) War die Beschäftigte erhöhten Unfallgefahren (z. B. der Gefahr auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder durch Kontakt zu aggressiven/ agitierten Personen oder durch die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln) ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- j) War die Beschäftigte einer erhöhten psychischen Belastung (z .B. Allein-, Akkordarbeit, übermäßiger Zeitdruck) ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein

zusätzliche Angaben bei Beschäftigung im Gesundheitswesen:

- k) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Zytostatika? ja nein
- l) Hatte die Beschäftigte Umgang mit infizierten Personen bzw. mit potenziell infektiösem Material (z.B. Blut, Körpersekret, Untersuchungsgut, Wäsche, Verbandsmaterial)?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- m) Assistierte die Beschäftigte bei Operationen, Punktionen oder Injektionen oder führte diese selber aus? ja nein

zusätzliche Angaben beim beruflichen Umgang mit Kindern:

- n) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Kindern? < 3 Jahre / 3 - 6 Jahre / 6 - 10 Jahre / >10 Jahre
- o) Überprüfung der Immunität ist erfolgt: ja nein

4. Liegt eine individuelle betriebsärztliche Stellungnahme vor? ja nein

5. Veranlasste Schutzmaßnahmen aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung

- keine Änderung der Arbeitsbedingungen
- Änderung der Arbeitsbedingungen → konkrete Angaben unter 6.
- Umsetzung → konkrete Angaben unter 6.
- teilweise Freistellung von der Arbeit → konkrete Angaben unter 6.
- völlige Freistellung von der Arbeit → betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 MuSchG

- keine Änderung der Arbeitszeit
- Änderung der Arbeitszeit → konkrete Angaben unter 6.

6. Angaben zum jetzigen Arbeitsplatz bzw. der jetzigen Arbeitszeit

Die unter 3. festgestellten Gefährdungen wurden damit ausgeschlossen ja nein

Ist eine geeignete Liegemöglichkeit vorhanden? ja nein

7. Mitteilungen nach § 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MuSchG

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau in Ausbildung nach § 5 Absatz 2 MuSchG an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen zu lassen. Die Einverständniserklärung der Frau liegt mir vor. Sie kann diese jederzeit widerrufen. ja nein

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau nach den Vorgaben des § 6 MuSchG an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. Die Einverständniserklärung der Frau liegt mir vor. Sie kann diese jederzeit widerrufen. ja nein

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau mit getakteter Arbeit zu beschäftigen. Eine unverantwortbare Gefährdung besteht dadurch nicht. ja nein

8. Wurde ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG ausgesprochen?

ja nein

Teilweises Beschäftigungsverbot ja nein

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Antrag auf Ausgleichszahlung gemäß Aufwendungsausgleichsgesetz

2-3

An die

_____ (Praxisstempel)

Beschäftigungsverbot für eine angestellte schwangere

Die bei mir angestellte Frau _____ (nachfolgend „Angestellte“) ist schwanger. Die Bescheinigung des Gynäkologen bzw. die Kopie des Mutterpasses füge ich bei. Außerdem habe ich die Schwangerschaft mit Schreiben vom _____ dem zuständigen Dezernat der Abteilung für Arbeitsschutz und technische Sicherheit des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (LAGuS) - Gewerbeaufsicht - gemeldet. Dieses Schreiben ist ebenfalls in Kopie beigelegt.

Die Angestellte führte in meiner Praxis folgende Tätigkeiten, von denen eine Verletzungs- und Infektionsgefährdung ausgehen können, durch:

konservierende Arbeiten dentalchirurgische Eingriffe Zahnextraktionen Injektionen

professionelle Zahnreinigungen Behandlungsassistenz Instrumentenwartung

sonstige Tätigkeiten mit möglichen gesundheitsschädlichen Einwirkungen (nach GefStoffV, RöV, BioSoffV): _____

Eine Umsetzung der Angestellten in ein Tätigkeitsgebiet, in dem eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen ist, ist in meiner Praxis nicht möglich. Damit unterliegt die Angestellte einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot.

Eine Umsetzung der Angestellten in ein Tätigkeitsgebiet, in dem eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen ist, ist in meiner Praxis teilweise möglich. Damit reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit von bisher ____ Stunden auf zukünftig ____ Stunden.

Die Angestellte erhielt in den letzten drei Monaten ein Bruttogehalt einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen von _____ EUR (inklusive Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen).

Ich beantrage für die Angestellte einen Ausgleich der Arbeitsaufwendungen nach Aufwendungsausgleichsgesetz.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage: Bescheinigung des Gynäkologen bzw. Kopie des Mutterpasses
Mitteilung an die staatliche Aufsichtsbehörde mit Gefährdungsbeurteilung (Kopie)

Aushang über Arbeitszeit und Pausen

gemäß § 48 JArbSchG

3-2

Name:	Beginn	1. Pause	2. Pause	Ende	Stundenzahl
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

Name:	Beginn	1. Pause	2. Pause	Ende	Stundenzahl
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

Name:	Beginn	1. Pause	2. Pause	Ende	Stundenzahl
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

Schülerpraktikum in der Zahnarztpraxis

(Hinweise)

► Zweck eines Praktikums

Schülerbetriebspraktika bieten die Möglichkeit, die Berufs- und Arbeitswelt unmittelbar kennenzulernen und sich mit ihr auseinanderzusetzen. Dadurch sollen ein zeitgemäßes Verständnis der Arbeitswelt sowie Kenntnisse zu technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen gefördert werden. Schülerbetriebspraktika können dazu beitragen, dass Schülerinnen und Schüler ihre Eignung für bestimmte Tätigkeiten zutreffender einschätzen, ihre Berufsvorstellungen vertiefen oder auch korrigieren können. Ein Schülerbetriebspraktikum kann den Zugang zu einem passenden Ausbildungsplatz erleichtern.

Ein Schülerpraktikum in der Zahnarztpraxis soll Einblicke in die Welt der zahnmedizinischen Berufe schaffen.

► Rechtsstatus der Praktikanten

Für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen ist ein in der Regel zwei- bis dreiwöchiges Schülerbetriebspraktikum (in den Klassen 9 oder 10) verbindlich. Zur Betreuung während des Praktikums sind die Schullehrkräfte angehalten, Besuche in den betreffenden Zahnarztpraxen durchzuführen.

Während des Praktikums bleiben die Jugendlichen Schülerinnen und Schüler ihrer Schule. Sie sind nicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder bzw. Auszubildende der Zahnarztpraxis und erhalten keine Vergütung. Sie unterliegen in dieser Zeit dem Weisungsrecht des Praxisinhabers und seines Fachpersonals.

► Praktikantenplatz und Arbeitsschutzrecht

1. Schülerbetriebspraktika sind grundsätzlich nur im Rahmen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zulässig. Die Einhaltung der Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Beschäftigungsplatz obliegt der jeweiligen Zahnarztpraxis.
 - § 5 JArbSchG bringt ein Verbot der Beschäftigung von Kindern mit sich (das sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen). Durch § 5 Abs. 2 Nr. 2 ist aber eine Beschäftigung im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht gestattet. Untersagt bleibt jedoch weiter eine Beschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit einem durch die Schule festgelegten Praktikum steht.
 - Vollzeitschulpflichtige Jugendliche über 15 Jahre dürfen während der Schulferien arbeiten und somit auch ein privat initiiertes Praktikum absolvieren, jedoch nur mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten. Die gesamte Beschäftigungszeit darf die Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr nicht übersteigen.
2. Gemäß § 7 JArbSchG dürfen Kinder im Rahmen eines Schülerbetriebspraktikums höchstens bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Für Jugendliche ist auch eine höchstzulässige tägliche Beschäftigungszeit von 8 Stunden bzw. 8 1/2 Stunden bei entsprechendem Ausgleich an den anderen Werktagen derselben Woche und von 40 Stunden in der Woche zu beachten (§ 8 JArbSchG). Ferner müssen Ruhepausen, abhängig von der täglichen Beschäftigungsdauer, von mindestens 30 bzw. 60 Minuten Dauer (§ 11 JArbSchG) festgelegt sein. Grundsätzlich ist die Beschäftigungszeit für das Schülerpraktikum mit der Schule abzustimmen, wobei die o.g. Beschäftigungszeiten nicht überschritten werden dürfen.

3. § 22 JArbSchG beschreibt gefährliche Arbeiten und regelt somit Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, die ohne Ausnahme für einen Praktikumsschüler anzuwenden sind. Hierzu zählen Aufgaben,

- die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen, bei denen die Schüler sittlichen Gefahren ausgesetzt sind sowie Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können. Bei einem Gipstrimmer z. B., soll grundsätzlich nur die Arbeitsweise an diesem Gerät demonstriert werden; keineswegs sollen die Schüler an derartigen Maschinen Tätigkeiten ausüben.
- bei denen die Schüler schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sein könnten. Letzteres bezieht sich z. B. auf Tätigkeiten bei der zahnärztlichen Radiologie, wo keinesfalls praktische Aufgaben übertragen werden dürfen.
- bei denen die Schüler schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind. In der Zahnarztpraxis bezieht sich das auf den Umgang mit Quecksilber, Ätzmitteln, Röntgenchemikalien, Wasserstoffperoxyd (> 3%) sowie weiteren, mit Gefahrensymbolen gekennzeichneten Stoffen.
- bei denen die Schüler schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sein könnten. Hierzu zählt der Umgang mit Instrumenten, die mit Speichel, Sekreten oder Blut kontaminiert sind. Somit ist eine Stuhl-assistenz nur erheblich eingeschränkt möglich. Die Instrumentenreinigungen und Sterilisationsvorbereitungen dürfen vom Praktikumsschüler nicht ausgeführt werden.

Zur Eigensicherung des Praxisinhabers ist es unerlässlich, dass der Praktikant vor Aufnahme seines Praktikums eine Unterweisung über mögliche Gefährdungen erhält. Es sollte auch nicht versäumt werden, dem Praktikanten die für eine Zahnarztpraxis übliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Das sind im Einzelnen: Einmal-Schutzhandschuhe, Mundschutz und Schutzbrille.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz berücksichtigt somit die Belange, die in weiteren, für eine Zahnarztpraxis geltenden Arbeitsschutznormen festgeschrieben sind. Dennoch muss an dieser Stelle auf folgende weitere Rechtsnormen verwiesen werden, da diese von den zuständigen Aufsichtsämtern auf Einhaltung überprüft werden:

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Beschäftigtenschutzgesetz
- Biostoffverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Medizinprodukte-Betreiberverordnung
- Mutterschutzgesetz
- Unfallverhütungsvorschriften
- Strahlenschutzverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung

► Versicherungsschutz von Praktikumschülern

1. Sind die Schüler der Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen versichert, wenn sie sich zur Berufsfindung mehrere Tage oder Wochen in einer Zahnarztpraxis aufhalten?
 - Bei der Berufsfindung werden die Schüler in der Regel nicht in den Betrieb eingegliedert. Die Schüler sind bei dieser Maßnahme in gleicher Weise wie beim Schulunterricht durch den jeweiligen Träger der Schüler-Unfallversicherung versichert.
2. Sind Betriebspraktika auch in Ferienzeiten versichert?
 - Oft lässt es sich nicht vermeiden, dass ein Betriebspraktikum auch in Ferienzeiten fällt, und zwar insbesondere dann, wenn durch Krankheit eine Teilnahme zur regulären Zeit nicht möglich war. In solchen Fällen besteht Versicherungsschutz, wenn das Betriebspraktikum im organisatorischen Zusammenhang mit dem Schulbesuch steht. Eine Betreuung durch die Schule muss allerdings gewährleistet sein.
3. Ist ein Schüler auch dann versichert, wenn er ohne Abstimmung mit seiner Schule ein Betriebspraktikum in den Ferien macht?
 - Solche Betriebspraktika stehen in keinem organisatorischen Zusammenhang mit dem Schulbesuch. Es besteht aber Versicherungsschutz. Als Praktikant (z.B. Ferientätigkeit) ist der Schüler bei dem für die Zahnarztpraxis zuständigen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege -BGW-) versichert. Es besteht eine Mitteilungspflicht gegenüber der BGW! (Weiter zu beachten: schriftl. Arbeitsvertrag, schriftl. Erlaubnis der Erziehungsberechtigten, Mindestlohngesetz, Haftpflicht abklären.)
4. Betriebspraktika verlaufen in der Regel ganztägig. Sind die Schüler während der Mittagspause auf dem Weg in ein Restaurant zur Einnahme des Mittagessens versichert?
 - Auch während der Mittagspause besteht Versicherungsschutz, wenn der Schüler eine Restaurant aufsucht. Der Restaurantsaufenthalt selbst ist jedoch nicht versichert. Hier kann je nach Schadenfall nur auf den Versicherungsschutz einer privaten Unfallversicherung bzw. auf die Haftpflichtversicherung des Restaurantinhabers zurückgegriffen werden.
5. Ist der im Rahmen der Berufsfindung ein Betriebspraktikum absolvierende Schüler versichert, wenn er an einem Betriebsausflug teilnimmt?
 - Zu einer betrieblichen Tätigkeit zählen auch Gemeinschaftsveranstaltungen des Betriebs. Deshalb besteht Versicherungsschutz, wenn eine derartige Veranstaltung in die Zeit des Betriebspraktikums fällt.
6. Ist ein Schüler, der z. B. beim Betriebspraktikum an einem Gipstrimmer arbeitet, versichert?
 - Ja. Schüler sind während des Betriebspraktikums versichert und zwar auch dann, wenn sie unter Missachtung der Altersgrenze von 18 Jahren an einer solchen Maschine beschäftigt werden.

7. Sind Schüler auch dann versichert, wenn sie sich während eines Betriebspraktikums in einer Zahnarztpraxis eine Infektionskrankheit zuziehen?
- Die Schüler sind auch versichert, wenn sie sich während eines Praktikums in einer Zahnarztpraxis eine Infektion zuziehen. Der ursächliche Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Praktikum in der Arztpraxis muss allerdings bewiesen sein. Entsprechende Aufzeichnungen sollten bei einer Exposition (z.B. einer Stichverletzung) gemacht werden.
8. Sind Schüler eines Gymnasiums bei der Teilnahme an sog. „Studentagen“ versichert?
- Ja. Es besteht für die Schüler Versicherungsschutz, wenn die Studientage als schulische Veranstaltung im organisatorischen Verantwortungsbereich der Schule durchgeführt werden.
9. Sind Schüler auch dann versichert, wenn sie während eines Praktikums in einer Zahnarztpraxis einen Personen- oder Sachschaden verursachen?
- Bei Personenschäden ist der Versicherungsschutz zu bejahen, sofern kein vorsätzliches Handeln des Schülers vorliegt. Bei vorsätzlichem Handeln ist der Schüler bzw. sein gesetzlicher Vertreter schadensersatzpflichtig. Bei Sachschäden ist der Schüler bzw. sein gesetzlicher Vertreter nach zivilrechtlichen Grundsätzen in die Haftung zu nehmen. **Es empfiehlt sich, vom Schüler bzw. seinem gesetzlicher Vertreter den Bestand einer Haftpflichtversicherung nachweisen zu lassen!**

► Verschwiegenheitsverpflichtung

Praktikumsschüler erhalten nicht nur Einblicke in die Behandlungs-, Organisations-, und Arbeitsabläufe einer Zahnarztpraxis, sie können darüber hinaus auch Kenntnisse von Informationen erlangen, die vertraulich sind und der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

Somit ist es unerlässlich, sich von dem Praktikumsschüler eine schriftliche Verschwiegenheitsverpflichtung geben zu lassen, die zusätzlich auch von seinem gesetzlichen Vertreter zu unterschreiben ist. Das bedeutet nicht, dass der Praktikumsschüler geschützte Informationen an seinen gesetzlichen Vertreter weitergeben darf. Die Verschwiegenheitsverpflichtung ist unbegrenzt bindend und geht über die im § 203 Strafgesetzbuch geregelte Schweigepflicht hinaus.

Sollte der Schüler, der arbeitsrechtlich kein Mitglied des Praxisteam ist, im Sprechzimmer die Behandlung verfolgen, ist der Patient über dessen Anwesenheit zu informieren und um sein Einverständnis zu bitten. Zu empfehlen ist, auf mögliche Schülerpraktikanten in der Datenschutzerklärung der Praxis hinzuweisen.