



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN



GEWALT AM ARBEITS- PLATZ: SCHUTZ FÜR MITARBEITENDE

Gewalt im Gesundheitswesen nimmt zu. Mit gezielten Maßnahmen beugen Sie vor.

S. 4

MUTTERSCHUTZ NACH FEHLGEBURT – WAS JETZT GILT

Mutterschutz nach Fehlgeburt ab der 13. Woche – die wichtigsten Infos auf einen Blick.

S. 6

SICHER IM HERBST ZUR ARBEIT – TIPPS FÜR DEN WEG

Im Dunkeln sicher unterwegs: Die besten Herbst-Tipps für Ihre Mitarbeitenden.

S. 10



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Ricarda Waldon

Ihre Expertin für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen: Ricarda Waldon leitete über 15 Jahre das Qualitätsmanagement eines Gesundheitsdienstleisters mit 90 Standorten und 1.200 Mitarbeitern. Dabei war sie auch als Expertin für die Themengebiete Arbeitssicherheit, Hygiene, Medizinprodukte, Datenschutz und Informationssicherheit verantwortlich. In diesen Themen absolvierte sie auch diverse Weiterbildungen. Derzeit ist sie als Expertin für Datenschutz in der IT tätig.



Jörg Stojke

Ihr Experte für Arbeitssicherheit im Gesundheitswesen: Jörg Stojke ist seit über 20 Jahren als Präventionsexperte und nebenberuflicher Fachautor tätig. Mit seinem Hintergrund als Fachkraft für Arbeitssicherheit bereitet er das Thema Arbeitssicherheit im Gesundheitswesen besonders praxisnah auf.



Renate Tief

Ihre Expertin für das Hygienemanagement im Gesundheitswesen. Renate Tief ist die Geschäftsführerin der Beratungsfirma CPG Tief, externe Auditorin (DGQ), externe Datenschutzbeauftragte und Hygienemanagementbeauftragte. Mit ihrem fundierten Fachwissen unterstützt sie seit über 30 Jahren vor allem Arztpraxen, aber auch Altenheime und Kliniken bei der Optimierung der gesamten Abläufe. Seit 15 Jahren ist sie auch als Chefredakteurin für den VNR tätig.

Rund um den Mutterschutz

Liebe Leserin, lieber Leser,

Mutterschutz geht uns alle an – und als Führungskraft wissen Sie sicher, dass die Vorschriften aus dem Mutterschutz umgesetzt werden müssen: Wie gewährleisten Sie die Vorgaben der strengen Arbeitszeitregelungen für schwangere Kolleginnen? Wie stellen Sie sicher, dass keine Gefahr am Arbeitsplatz für werdende Mütter ausgeht? Wer darf wann ein Beschäftigungsverbot aussprechen? Viele Fragen, bei denen selbst erfahrene Kollegen oft nicht sofort eine Antwort wissen. Doch dieses Thema geht jede Organisation an. Bei Fehlern könnte die Aufsichtsbehörde sich melden. Unser Schwerpunktthema liefert Ihnen dabei gezielte Unterstützung. Erfahren Sie einfach und verständlich das Wichtigste rund um den Mutterschutz einschließlich aktueller Gesetzesänderungen zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium. Viel Spaß beim Lesen!

Renate Tief

Renate Tief

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Videothek

Zahlreiche Lehrvideos für Mitarbeiter zur Erklärung Ihrer Maßnahmen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login



Rabatte für Seminare und Veranstaltungen

Als „SafetyXperts“-Kunde erhalten Sie 10 % Rabatt auf unsere Veranstaltungen.



So schaffen Sie klare Verhältnisse bei Arbeits- und Schutzkleidung in Ihrer Einrichtung

In vielen Einrichtungen des Gesundheitswesens ist sie ein Dauerthema – die Arbeitsbekleidung. Vielleicht haben Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis auch schon Diskussionen zu diesem Thema geführt. Wie Sie klare Regelungen zur Arbeitsbekleidung aufstellen, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Muss ich den weißen Kittel ständig tragen oder reicht auch ein weißes Hemd? Dies könnte eine Frage sein, die Sie wahrscheinlich auch schon einmal von einem Beschäftigten gehört haben. Existieren in Ihrer Einrichtung oder Praxis keine klaren Regelungen, kommen Sie als Verantwortliche schnell in Erklärungsnot. Umso wichtiger ist es für Sie, die Bekleidungsarten zu unterscheiden und entsprechend zuzuordnen.

Das sind die 2 wichtigsten Bekleidungsarten in Ihrer Einrichtung

So vielfältig wie die Berufe in der Arbeitswelt, so unterschiedlich ist auch die Bekleidung, die getragen wird, von der Polizei-Uniform bis hin zum Ärztekittel. Vereinfacht dargestellt können Sie zwei Arten von Bekleidung im betrieblichen Zusammenhang unterscheiden:

1. Arbeits- bzw. Berufskleidung

Im Gesundheitswesen, insbesondere in der Pflege, ist spezielle Kleidung fester Bestandteil des Arbeitsalltags. Sie dient in erster Linie zur optischen Unterscheidung von Pflegepersonal zu Pflegenden sowie deren Angehörigen. Über Art und Aussehen der Kleidung entscheidet der Arbeitgeber, der auch in den meisten Fällen die Kleidung zur Verfügung stellt.

Oftmals ist die Kleidung mit dem Logo oder Namen der Einrichtung versehen – für ein professionelles und einheitliches Auftreten. In vielen Praxen ist das Tragen von weißer Kleidung gewünscht bzw. angeordnet. In den meisten Fällen wird diese Kleidung privat angeschafft – vorausgesetzt, sie dient nicht dem Schutz der Beschäftigten.

2. Schutzkleidung

Im Gegensatz zur Arbeits- bzw. Berufskleidung ist die Schutzkleidung aus Gründen des Arbeitsschutzes gesetzlich vorgeschrieben. Im Gesundheitswesen müssen die Beschäftigten durch Schutzkleidung besonders vor Infektionen abgesichert werden.

Neben den allgemein bekannten Überziehkitteln wird in Behandlungsbereichen, in denen mit Kontaminationen durch Körperflüssigkeiten zu rechnen ist, vom Arbeitgeber gestellte Schutzkleidung getragen. Diese Kleidung verbleibt in der Einrichtung oder Praxis und wird im Auftrag des Arbeitgebers turnusmäßig hygienisch gereinigt.

Legen Sie fest, welche Kleidung Ihre Mitarbeiter tragen müssen

Damit die Beschäftigten Klarheit haben, welche Kleidung in Ihrer Einrichtung oder Praxis zu tragen ist, sollten Sie betriebliche Regelungen auf den Weg bringen und diese durch den Arbeitgeber festlegen lassen. In Bezug auf die Arbeits- bzw. Berufskleidung gilt es zu unterscheiden, ob private Kleidung getragen werden

darf oder betriebliche Kleidung durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Je nach Entscheidung müssen Sie dann in Ihrer Einrichtung oder Praxis folgende Punkte beachten:

- Wird das Tragen von Berufs- oder Schutzkleidung angeordnet, muss eine Umkleidemöglichkeit vorhanden sein. Das Umkleiden selbst ist dann als Arbeitszeit anzurechnen.
- Privat- sowie Berufsbekleidung muss bei Verschmutzung sofort gewechselt werden.
- Die private Kleidung muss so beschaffen sein, dass sie bei mindestens 60 °C gewaschen werden kann.
- Schutzkleidung muss in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen und darf nur in den Bereichen der jeweiligen Tätigkeit getragen werden. Beim Verlassen des Bereiches ist die Schutzkleidung abzulegen.



Arbeitskleidung muss passen – und funktional, bequem sowie in allen Größen verfügbar sein.

Wenn Sie die Art der Arbeitskleidung festlegen, sollten Sie auch prüfen, ob sie den Anforderungen im Arbeitsalltag gerecht wird. Möglichst atmungsaktive und bequeme Kleidung, die ausreichend Bewegungsfreiheit bietet, erhöht die Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Die Kleidung muss dazu in allen Größen verfügbar sein, damit alle Beschäftigten eine Auswahl haben. Zusätzlich können Sie bei der Auswahl auch auf modische Akzente achten, was auch die Identifikation mit der Einrichtung stärkt und das Tragen der Kleidung im Arbeitsalltag attraktiver macht.



Fazit

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung sollten Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis die Kleidungsordnung detailliert beschreiben und verbindlich für alle Beschäftigten festlegen. So können Sie nicht nur betriebliche Konflikte bei der Verwendung der Arbeits- bzw. Schutzkleidung vermeiden, sondern auch die Sicherheit und Hygiene in Ihrer Einrichtung verbessern. Eine klare Regelung schafft Transparenz, fördert die Akzeptanz und erleichtert die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.

(JS)

Schützen Sie Ihre Mitarbeitenden – bevor die Gewalt eskaliert!

Viele Beschäftigte im Gesundheitswesen sind schon einmal Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz geworden. Neben Beschimpfungen oder Bedrohungen kommt es immer häufiger auch zu körperlichen Übergriffen mit teils drastischen Folgen. Beugen Sie als Verantwortliche gewalttätigen Übergriffen von Patienten durch gezielte Maßnahmen in Ihrer Einrichtung oder Praxis vor und schützen Sie so Ihre Beschäftigten.

Ein Patient bekommt seine Medikamente nicht, wird respektlos und greift schließlich den behandelnden Arzt körperlich an. Dieses Beispiel ist kein Einzelfall im Gesundheitswesen und die Vorfälle häufen sich. Vielleicht haben auch Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis bereits negative Erfahrungen mit Gewalt am Arbeitsplatz gemacht? Maßnahmen zur Vorbeugung werden deshalb immer notwendiger.

Ergreifen Sie die richtigen Maßnahmen zur Vermeidung gewalttätiger Übergriffe

Bevor Sie Schritte gegen Übergriffe einleiten, sollten Sie die Gründe betrachten, warum Patienten aggressiv werden und schließlich Gewalt ausüben. In vielen Fällen ist es die Krankheit selbst, die den Patienten gewalttätig machen kann. Besonders im Zusammenhang mit dem steten Anstieg psychischer Erkrankungen kommt es immer wieder zu Angriffen auf Beschäftigte. Auch bei Suchterkrankten ist mit erhöhter Aggression und Gewalt zu rechnen. Neben der Krankheit selbst spielen jedoch noch zusätzliche Faktoren eine Rolle, die das Entstehen von Gewalt erhöhen, wie beispielsweise:

1. Angst vor der Behandlung und Schmerzen des Patienten
2. Beidseitige Kommunikations- und Verständigungsprobleme
3. Kulturelle und soziale Prägung von Patienten
4. Fehlende Handlungszeit und überfordertes Personal

Die genannten Faktoren zeigen, wie vielfältig die Ursachen von Gewalt sind und dass sich manche davon kaum verhindern lassen. Umso mehr müssen die Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis greifen. Gehen Sie dabei systematisch vor und treffen Sie technische vor den organisatorischen Maßnahmen. Wenn diese nicht ausreichen, können dazu noch personenbezogene Maßnahmen der potenziellen Gewalt entgegenwirken.

Technische Maßnahmen

- Sorgen Sie für offene, gut beleuchtete Bereiche mit Sichtkontakt, damit Angreifer sich beobachtet und abgeschreckt fühlen.
- Statten Sie alle Räumlichkeiten mit Notrufsystemen aus, damit schnelle Hilfe von Kollegen geleistet werden kann.
- Installieren Sie nicht aufzeichnende Videoüberwachung in schlecht einsehbaren und selten genutzten Bereichen, die von Beschäftigten genutzt werden kann.
- Schaffen Sie elektronische Zugangskontrollen, um potenziell aggressiven Patienten den Zutritt zu verweigern.

Organisatorische Maßnahmen

- Vermeiden Sie Einzelarbeitsplätze und Alleinarbeit, gerade bei der Behandlung.

- Trennen Sie Sprechzeiten von Bürozeiten, damit das gesamte Personal für die Patienten zur Verfügung steht und im Notfall eingreifen kann.
- Legen Sie Zuständigkeiten und Handlungsbefugnisse deutlich fest, insbesondere das Recht zur Verweigerung der Behandlung von potenziell aggressiven Patienten.
- Üben Sie Notfallsituationen und arbeiten Sie einen Notfallplan für gewalttätige Übergriffe aus.



Die Gewalt im Gesundheitswesen steigt – schützen Sie Ihre Beschäftigten durch gezielte Maßnahmen.

Personenbezogene Maßnahmen

- Unterweisen Sie alle Beschäftigten im Umgang mit Gewalt und richtigem Verhalten bei gewalttätigen Übergriffen.
- Bieten Sie betriebliche Deeskalationstrainings an und üben Sie mit den Kollegen Interventionstechniken.



Fazit

Wichtig für einen effektiven Schutz der Beschäftigten ist die Überprüfung der Wirksamkeit der hier genannten Maßnahmen z. B. durch Befragungen oder Begehungen sowie die Interaktion auf allen drei beschriebenen Ebenen. Nur so erhalten Sie und Ihre Mitarbeiter einen umfangreichen Schutz, insbesondere vor gewalttätigen Übergriffen.



Download-Tipp

Vertiefende Informationen zum Thema können Sie der DGUV-Information 207-025 „Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege“ entnehmen, die Sie unter dem folgenden Link herunterladen können:

► <http://bit.ly/4m8FA5N>

(JS)



Patientensicherheit: Kleine Fehler, große Folgen – so vermeiden Sie Hygienenerisiken!

Im Rahmen der Patientenversorgung hat die Patientensicherheit oberste Priorität – dazu gehört selbstverständlich auch das Hygienemanagement. Kleine Fehler können große Folgen haben, denn Sie betreuen täglich besonders schutzbedürftige Menschen. Deshalb müssen Ihre Patienten sich bei Ihnen sicher fühlen. Jeder Fehler bietet die Chance, Risiken zu erkennen und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Mit einer guten Fehlerkultur stärken Sie Ihr Fehlermanagement – ich zeige Ihnen, worauf es ankommt.

Ziel ist es, Prozesse zu optimieren und Fehler im Hygienemanagement im Sinne der Patientensicherheit zu vermeiden. Und hier schließt sich der Kreis: Um Fehler zu vermeiden, ist es wichtig, dass Sie offen mit dem Thema Fehler umgehen!

Wenn Sie Fehler thematisieren und daraus lernen, können Sie auch Risiken erkennen und Präventionsmaßnahmen einleiten.

Schlüsselbegriffe im Fehlermanagement: Das bedeuten die QM-Texte übersetzt

- **Unerwünschtes (vermeidbares) Ereignis:** Ein schädliches Vorkommnis, das eher auf der Behandlung als auf der Erkrankung beruht. Es kann vermeidbar oder unvermeidbar sein. **Beispiel:** Handschuhwechsel bei der Wundversorgung vor der Anlage des neuen Verbandes vergessen.
- **Kritisches Ereignis:** Ein Ereignis, das zu einem unerwünschten Ereignis führen könnte oder dessen Wahrscheinlichkeit deutlich erhöht ist. **Beispiel:** ungenügende Händedesinfektion bei therapeutischen/pflegerischen Maßnahmen an immungeschwächten Patienten/Bewohnern.
- **Fehler:** Eine Handlung oder ein Unterlassen, bei dem eine Abweichung vom Plan, ein falscher Plan oder kein Plan vorliegt. Ob daraus ein Schaden entsteht, ist für die Definition des Fehlers irrelevant. **Beispiel:** Bei der Aufbereitung von Medizinprodukten werden bei einem neuen Desinfektionsmittel für Instrumente die Herstellervorgaben nicht beachtet.
- **Beinahe-Schaden:** Ein Fehler ohne Schaden, der aber zu einem Schaden hätte führen können. **Beispiel:** Eine junge Kollegin achtet nicht darauf und hält deshalb die besonderen Hygienemaßnahme nicht ein. Die Stationsleitung bemerkt es noch, bevor die junge Kollegin zum nächsten immungeschwächten Bewohner geht.

Nutzen Sie eine gute Fehlerkultur und bekämpfen Sie Fehlerquellen in 3 Schritten

Vermeiden Sie in Ihrer Praxis die rein symptomatische Beseitigung der Fehler und Schwächen. Setzen Sie auf die Beseitigung der eigentlichen Ursache.

1. Schritt: Egal, wer im Team einen Fehler begeht oder feststellt – halten Sie immer den Fehler fest!

Die schnellste Vorgehensweise ist, sich im PC einen fiktiven Patienten/Bewohner anzulegen, z. B. „Fehlermax“. Jeder hält hier alle erkannten Fehler im Hygienemanagement fest. Der Vorteil: Kein zeitaufwendiges Suchen nach dem richtigen Formular.

Bei kleineren Fehlern, Bagatellen, wie z. B. die falsche Eintragung einer Uhrzeit im Kalender, reicht es, wenn Sie folgende Punkte kurz und sachlich festhalten:

- Was ist passiert?
- Wann ist es passiert?
- Beteiligte Personen
- Welche Maßnahmen wurden eingeleitet?

Bei größeren Fehlern mit weitreichenden Konsequenzen (z. B. Fehler, die ein hohes Risiko für Menschen bedeuten wie Krankheit, Verletzung oder sogar Tod) kann das Festhalten eines Fehlers in einem Fehlerprotokoll sinnvoll sein. Natürlich dürfen Sie diese Fehler beim „fiktiven“ Patienten/Bewohner eintragen. Hier sind dann zusätzliche Informationen (z. B. welche Sofortmaßnahmen eingeleitet worden sind oder wer sofort informiert wurde oder Ähnliches) festzuhalten.

Wichtig: Nicht nur Fehler, sondern auch Risiken, wie z. B. Beinahe-Fehler, halten Sie fest. So können Sie in Zukunft von vornherein Fehler vermeiden und tragen so wesentlich zur Patientensicherheit im Hygienemanagement bei.

2. Schritt: Sofortmaßnahmen einleiten und Verbesserungsvorschläge festhalten

Leiten Sie, je nach Fehler, die entsprechenden Maßnahmen ein. Machen Sie sich im Protokoll oder im PC Notizen, wie Sie diese Fehler in Zukunft beheben können. Wichtig hierbei: Vermeiden Sie Schuldzuweisungen, gehen Sie lösungsorientiert heran und definieren Sie, wie es in Zukunft laufen soll.

3. Schritt: Fehleranalyse in der nächsten Teambesprechung

Gehen Sie auf die Fehler und Probleme in der nächsten Teambesprechung offen ein. Suchen Sie nach den Ursachen, leiten Sie anschließend gemeinsam konkrete Maßnahmen ab und legen Sie fest, bis wann diese umgesetzt werden sollen. So lernen alle dazu und vermeiden Wiederholungen. Bei gravierenden Fehlern ist es eventuell erforderlich, dass Sie sofort das gesamte Praxisteam informieren.

Wichtig: Führen Sie diese Vorgehensweise in allen Bereichen ein – nicht nur im Hygienemanagement. Legen Sie Verantwortliche fest, die die Umsetzung der Maßnahmen überwachen, und stellen Sie auch sicher, dass die Dokumentationspflicht beachtet wird.



Fazit

Auch wenn es zunächst nach zusätzlichem Dokumentationsaufwand klingt, sparen Sie durch eine Fehlerminimierung erheblich viel Zeit. Jede Korrektur bindet nämlich Arbeitskraft, sorgt für Unzufriedenheit bei Patienten und birgt das Risiko von Schäden – auch mit möglichen Folgen für das Image Ihrer Einrichtung.

(RT)

Mutterschutz nach Fehlgeburt: Seit Juni 2025 greift eine wichtige Gesetzesänderung

Mutterschutz nach einer Fehlgeburt – gibt es das? Ja, seit 1.6.2025 steht Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche Mutterschutz zu. Der Anspruch fußt auf einer entsprechenden Gesetzesänderung in § 3 Abs. 5 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Wir haben für Sie das Wichtigste zu dieser Neuregelung und zu anderen Themen aus dem Mutterschutzgesetz im Folgenden zusammengefasst.

Exkurs § 1 Abs. 2 MuSchG: Anwendungsbereich

- Dieses Gesetz gilt für Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (§ 7 Abs. 1 SGB IV).
- Weiterhin findet es Anwendung bei Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Beschäftigten in Behindertenwerkstätten, Frauen im Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst und Mitarbeiterinnen einer geistlichen Genossenschaft.
- Auch arbeitnehmerähnlich beschäftigte Frauen werden geschützt, haben allerdings keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen.

Seit 1. Juni verbesserter Mutterschutz bei Fehlgeburt

Die Neuregelung zielt darauf, betroffenen Frauen die Möglichkeit zu geben, sich von den körperlichen und seelischen Belastungen einer Fehlgeburt ausreichend zu erholen. Damit wird die gesundheitliche Fürsorge deutlich gestärkt.

Dabei gilt: Je weiter die Schwangerschaft fortgeschritten war, desto länger dauert der Mutterschutz.

Die Entscheidung liegt bei der Frau

Betroffene Frauen können selbst entscheiden, ob sie die gesamte Schutzzeit in Anspruch nehmen oder ihre Arbeit bereits früher wieder aufnehmen. Für die Zeit des Mutterschutzes haben sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dabei sollten sie sich möglichst frühzeitig mit dem Arbeitgeber und gegebenenfalls dem Arzt abstimmen.

Der behandelnde Arzt stellt eine ärztliche Bescheinigung aus

Für den Mutterschutz bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche müssen die betroffenen Frauen ihrem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die vom behandelnden Arzt ausgestellt wird. Sie dient als Nachweis für den Anspruch auf Mutterschutz.

Fehlgeburt – so viel Anspruch auf Mutterschutz haben betroffene Frauen

Seit dem 1.6.2025 besteht bei einer Fehlgeburt ein zeitlich gestaffelter Anspruch auf Mutterschutz:

- Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche: Anspruch auf bis zu 2 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche: Anspruch auf bis zu 6 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche: Anspruch auf bis zu 8 Wochen Mutterschutz

So wird die Schwangerschaftswoche im Mutterschutz berechnet

Die Berechnung erfolgt post menstruationem, also ab dem ersten Tag der letzten Regelblutung.

Dieser Zeitpunkt ist maßgeblich für die Feststellung einer Fehlgeburt

Entscheidend ist nicht der Diagnosezeitpunkt (z. B. bei Missed Abortion), sondern der tatsächliche Zeitpunkt der Trennung der Leibesfrucht vom Mutterleib – entweder durch spontanen Abgang, medikamentösen Abbruch oder operative Beendigung.

Wichtig: Frauen, die eine Fehlgeburt nach der 12. Woche erleiden, haben einen Kündigungsschutz von 4 Monaten.

Weitere besondere Regelungen beim Mutterschutz

Nach einer Frühgeburt oder Geburt eines behinderten Kindes verlängert sich der Mutterschutz von 8 auf 12 Wochen.

Mehrarbeit und Ruhezeit – das müssen Sie beachten

Mehrarbeit während der Schwangerschaft ist in folgendem Rahmen zulässig:

- Maximal 8,5 Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche.
- Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden, da hier das Jugendschutzgesetz greift.



Mein Tipp

Für Mehrarbeit sind eine Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter sowie eine Bestätigung des behandelnden Arztes erforderlich, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht. Für eine etwaige Ausnahmegenehmigung muss der Arbeitgeber einen Antrag bei der Aufsichtsbehörde stellen.

Folgende Ruhezeiten dürfen nicht unterschritten werden

- Arbeitstäglich muss Ihr Vorgesetzter eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährleisten.
- Bei minderjährigen schwangeren Frauen ist das Jugendschutzgesetz zu beachten und setzt deshalb eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden voraus, die ebenfalls nicht unterschritten werden darf.



Verbot und Zulässigkeit von Nacharbeit

Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig bei ...

- Einwilligung der werdenden Mutter
- Vorliegen einer ärztlichen Bescheinigung der Unbedenklichkeit
- Einhaltung des Arbeitsschutzes und behördlicher Genehmigung und
- insbesondere, wenn eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Schwangere Auszubildende dürfen an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen, wenn

- die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
- die 4 oben genannten Voraussetzungen erfüllt wurden.

Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere oder stillende Frauen aller Berufsgruppen können sich im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereit erklären, sofern sichergestellt ist, dass die werdende Mutter nicht allein arbeitet und ihr ein Ersatzruhetag gewährt wird.

Was anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung bedeutet

- Jeder Arbeitgeber hat im Rahmen der Beurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz unabhängig von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft nach § 10 MuSchG in einer anlassunabhängigen Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) zu ermitteln, ob bei einer Tätigkeit oder in einem Arbeitsbereich Gefährdungen für eine schwangere oder stillende Frau vorliegen können. Dies ist nach § 14 MuSchG schriftlich zu dokumentieren.
- Ebenfalls festzulegen und zu dokumentieren sind die grundsätzlich zu ergreifenden Schutzmaßnahmen, die die Beschäftigung einer schwangeren und stillenden Frau an dem jeweiligen Arbeitsplatz bzw. mit der jeweiligen Tätigkeiten ermöglichen.

Erfassen Sie alle Tätigkeiten

Alle Tätigkeiten, die zu einer bestimmten Stelle in Ihrer Einrichtung gehören, halten Sie schriftlich fest. Dazu gehören sowohl die Kernarbeiten, die Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Hauptsache erledigen, als auch die Arbeiten, die nur in seltenen Fällen durchgeführt werden. Hier gehen Sie also wie bei der „normalen“ Gefährdungsbeurteilung vor.

So stellen Sie sicher, dass keine relevanten Aufgaben übersehen werden. Achten Sie insbesondere auf folgende Punkte:

1. Ermitteln Sie jetzt alle Gefährdungen nach dem MuSchG

Bewerten Sie nur Tätigkeiten, die speziell Schwangere oder Stillende gefährden könnten. Allgemeine Risiken (z. B. Stolpern) gehören in die reguläre Gefährdungsbeurteilung und werden hier nicht erfasst. Ziel ist eine gezielte Betrachtung schwangerschafts- oder stillzeitbedingter Gefährdungen. Beantworten Sie dazu die folgenden Fragen:

■ Welche Personengruppe umfasst diese Gefährdung?

Schwangere Frauen und das ungeborene Kind, stillende Frauen, das Kind sowie die Frauen, die vor kurzem ein Kind zur Welt gebracht haben und nicht selbst stillen.

■ Welche Gefährdungen können die Gesundheit der werdenden Mutter oder ihres ungeborenen Kindes beeinträchtigen?

- physikalische Gefährdungen
- Gefährdungen durch chemische Arbeitsstoffe
- Gefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe
- Gefährdungen durch Arbeitsbedingungen und Arbeitsverfahren
- Gefährdungen durch die Arbeitszeit

2. Beurteilen Sie die Schwere der Gefährdung für Mutter und Kind

Jetzt müssen Sie die von Ihnen festgestellten Gefährdungen, denen die genannte Personengruppe ausgesetzt sein kann, „nach Art, Ausmaß und Dauer“ beurteilen (§ 10 Abs. 1 des MuSchG). Das heißt, Sie müssen das Risiko, das von dieser Gefährdung ausgeht (die Schwere des möglichen Gesundheitsschadens), und die Eintrittswahrscheinlichkeit einschätzen. Die Spannbreite der Risiken reicht von „kaum“ bis „unverantwortbare Gefährdung für Mutter und Kind“.

3. Legen Sie die Schutzmaßnahmen fest

Mit dem letzten Schritt legen Sie in Absprache mit Ihrem Chef und ggf. mit Ihrem Betriebsarzt/Ihrer Arbeitssicherheitskraft fest, welche Maßnahmen in Ihrer Organisation durchgeführt werden müssen. Halten Sie schriftlich fest,

- ob und, wenn ja, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden.
- ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nötig ist und wie sie erfolgen muss, um Gefährdungen auszuschließen.
- ob eine schwangere oder stillende Kollegin auf diesem Arbeitsplatz weiterarbeiten darf.

Beachten Sie: Ein Beschäftigungsverbot greift nur, wenn der Arbeitsplatz nicht umgestaltet oder gewechselt werden kann. Es kann auch teilweise gelten, z. B. für reduzierte Stunden mit anderen Aufgaben.

Wer darf ein Beschäftigungsverbot aussprechen

- **Ärztliches Beschäftigungsverbot:** Ein Arzt kann ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn die Arbeit die Gesundheit der Schwangeren oder des ungeborenen Kindes gefährdet – per Attest mit Begründung.
- **Betriebliches Beschäftigungsverbot:** Der Arbeitgeber kann nach der Gefährdungsbeurteilung ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn der Arbeitsplatz die Schwangere gefährdet. Es kann befristet oder stundenweise gelten. Wird ein geeigneter Ersatzarbeitsplatz zugewiesen, entfällt das Verbot.
- **Behördliches Beschäftigungsverbot:** Die Aufsichtsbehörde kann nach Arbeitsplatzprüfung ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn gegen das Mutterschutzgesetz verstoßen wird. Schwangere dürfen sich selbst an die Behörde wenden, wenn sie ihren Arbeitsplatz für ungeeignet halten. (RT)

Messenger in Klinik & Praxis: Datenschutz ist Pflicht, nicht Kür!

Messenger-Dienste kommen zunehmend in medizinischen Einrichtungen zum Einsatz – sei es innerhalb von Krankenhäusern oder Arztpraxen, sowohl in der internen Kommunikation als auch mit Patientinnen und Patienten. Der Datenschutz spielt dabei eine zentrale Rolle: Bereits 2019 veröffentlichte die Datenschutzkonferenz (DSK) ein Whitepaper mit konkreten technischen und organisatorischen Mindestanforderungen für den datenschutzkonformen Einsatz solcher Dienste im Gesundheitswesen. Lesen Sie in diesem Artikel, was Sie beachten müssen, um die DSGVO zu erfüllen, wenn Sie einen Messengerdienst einsetzen.

Ein datenschutzkonformer Messenger ermöglicht eine schnelle und direkte Kommunikation zwischen Ihrem medizinischen Personal – auch standortübergreifend. Wichtige Informationen können sicher ausgetauscht und in den Behandlungsprozess integriert werden, ohne auf intransparente oder unsichere Kanäle wie private Chats zurückzugreifen.

1. Anforderungen an die Messenger-App

Wenn Sie Messenger in Ihrer Praxis oder Klinik einsetzen möchten, achten Sie darauf, dass:

- die Datenschutzinformationen nach Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) direkt in der App verfügbar sind.
- eine separate Authentifizierung der App – z. B. über die PIN oder ein biometrisches Verfahren – zusätzlich zur Gerätesperre erfolgt, Sie also nicht automatisch, wenn das Gerät entsperrt wurde, schon auf die App zugreifen können.
- alle Daten wie Kontakte, Nachrichten oder Anhänge verschlüsselt in einem separaten Container gespeichert werden. Die App darf nicht auf die Kontakte des Endgeräts zugreifen.
- ein sicheres Schlüssel- bzw. Zertifikatsmanagement vorhanden ist: Dazu gehört u. a. die Möglichkeit, Zertifikate eindeutig Personen zuzuordnen und sie bei einer Kompromittierung zu sperren.
- Löschfunktionen sowohl manuell als auch automatisiert nach einer festgelegten Frist angeboten werden.
- Drittanbieter-Dienste zur Fehleranalyse nur nach aktiver Zustimmung genutzt werden und standardmäßig deaktiviert sind.



Download-Tipp

Falls Sie tiefer in das Thema einsteigen möchten, finden Sie das vollständige Whitepaper der Datenschutzkonferenz unter: <http://bit.ly/4ojkEdV>

2. Anforderungen an die Kommunikation

Für jede Form der medizinischen Kommunikation über Messenger gilt:

- Die Anwendung muss eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung bieten, die dem Stand der Technik entspricht.
- Es sollte ein Integritätsnachweis der Nachrichten erfolgen, etwa durch eine Kennzeichnung wie „Nachricht 1 von 3“.
- Metadaten wie Zeitstempel oder Kommunikationspartner dürfen nur so lange gespeichert werden, wie dies für die Zustel-

lung oder Dokumentation erforderlich ist. Sie dürfen vom Plattformbetreiber nicht für eigene Zwecke verwendet werden.

3. Sicherheit der Endgeräte

Ob Sie Smartphones, Tablets oder Desktopgeräte verwenden – die Sicherheit der Endgeräte ist entscheidend:

- Verwenden Sie starke Zugriffsschutzmechanismen wie Passwörter oder biometrische Sperren und aktivieren Sie die Gerätespeicher-Verschlüsselung.
- Achten Sie auf regelmäßige Updates und schließen Sie Sicherheitslücken zeitnah. Sperren Sie Geräte mit veralteten Systemen für dienstliche E-Mails.
- Setzen Sie Mobile Device Management ein, um verlorene Geräte zu orten, sperren oder löschen – ohne dauerhafte Bewegungsprofile.

4. Plattform und Betrieb

Auch der Betrieb des Messengers selbst muss datenschutzkonform gestaltet sein:

- Prüfen Sie, ob ein Auftragsverarbeitungsvertrag nach Art. 28 DSGVO erforderlich ist, insbesondere, wenn ein externer Dienstleister eingebunden wird. In den meisten Fällen wird dies notwendig sein.
- Nur autorisierte Personen dürfen Zugang erhalten, idealerweise über ein zentrales Identitätsmanagement.
- Führen Sie gegebenenfalls eine Datenschutz-Folgenabschätzung durch, etwa wenn umfangreiche oder besonders sensible Daten (z. B. Gesundheitsdaten) verarbeitet werden.
- Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit der getroffenen Datenschutz- und Sicherheitsmaßnahmen.
- Wählen Sie möglichst Anbieter mit Zertifizierungen (z. B. EU Privacy Seal, BSI-Grundschutz oder ISO 27001).
- Achten Sie auf korrekte Speicherfristen auf Endgeräten und stellen Sie sicher, dass die Daten nach Ablauf der Speicherfrist auch gelöscht sowie relevante Daten zentral und sicher archiviert werden.
- Sicherheits-Updates der App müssen zeitnah bereitgestellt und installiert werden.



Fazit

Beim Einsatz von Messenger-Diensten in Praxis oder Klinik ist höchste Sorgfalt nötig. Achten Sie auf technische und organisatorische Maßnahmen zur Einhaltung der DSGVO. (RW)



?! „Wie können wir Lärm beim Mittagessen vermeiden?“

Paul G. aus Mainz fragt: „Seit einigen Monaten arbeite ich in einer stationären Pflegeeinrichtung und mir ist aufgefallen, dass gerade beim Mittagessen extrem viel Lärm herrscht und wir uns kaum mit den Bewohnern unterhalten können. Da wir keinen anderen Raum haben, stellen wir uns die Frage, wie wir den Lärm beim Mittagessen vermeiden können.“

SafetyXperts-Antwort: Es gibt verschiedene Ursachen für den Lärm, denen Sie zunächst auf den Grund gehen sollten. Gerade in Einrichtungen des Gesundheitswesens wird viel Wert auf Hygiene gelegt, auch bei der Gestaltung von Räumen zur Essens-

aufnahme. Leicht zu reinigende Flächen und Fußbodenbeläge führen aber leider dazu, dass der Schall nicht absorbiert, sondern in den Raum zurück reflektiert wird und somit Lärm entsteht.

Sie sollten sich daher durch eine sachkundige Person beraten lassen, wie Sie den Lärm in Ihrer Einrichtung reduzieren können. Oft kann durch den Einsatz von Schallabsorbern oder absorbierenden Deckenelementen der Lärmpegel gesenkt werden. Auch kleinere Lösungen wie der Einsatz von Untersetzern für das Geschirr bzw. den Geschirrwagen können zur Lärmreduzierung beitragen. Wichtig ist, dass Sie alle Möglichkeiten zur Lärmvermeidung nutzen und sich entsprechend beraten lassen. (JS)



Lärm beim Mittagessen erschwert die Kommunikation mit den Bewohnern.

?! „Wer ist für die Erstellung einer Betriebsanweisung zuständig?“

Peter L. aus Düsseldorf fragt: „Wir haben für unsere Einrichtung einen neuen Sterilisator bekommen. Unser Sicherheitsbeauftragter hat uns darauf hingewiesen, dass wir für die Nutzung dieses Gerätes eine Betriebsanweisung brauchen. Wer ist für die Erstellung dieser Betriebsanweisung zuständig?“

SafetyXperts-Antwort: Nach der DGUV-Vorschrift 1 und in Ihrem Fall im Besonderen nach der Betriebssicherheitsverordnung muss der Arbeitgeber für Maschinen und technische Anlagen eine Betriebsanweisung erstellen. Diese Betriebsanweisung muss folgende Angaben enthalten:

- Anwendungsbereich
- Gefahren für Mensch und Umwelt
- Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln
- Verhalten bei Störungen
- Verhalten bei Unfällen, Erste Hilfe
- Sachgerechte Entsorgung / Instandhaltung (bei Maschinen / technischen Anlagen)
- Folgen der Nichtbeachtung

Gerade beim Betrieb Ihres Sterilisators können u. a. Gefährdungen durch Hitze entstehen und bei unsachgemäßer Nutzung kann es zu Verbrennungen kommen. Aus diesem Grund müssen alle Ihre Kollegen für den Umgang mit dem Gerät unterwiesen werden.

Als Grundlage für diese Unterweisung dient die Betriebsanweisung. Diese wird im Auftrag des verantwortlichen Arbeitgebers durch eine fachkundige Person erstellt, also jemanden, der die Gefahren genau kennt und geeignete Schutzmaßnahmen festlegen kann.

Oft ist es die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die vom Arbeitgeber mit der Erstellung beauftragt wird. In Einzelfällen wird eine Betriebsanweisung vom Hersteller mitgeliefert – sie ist nicht mit der Bedienungsanleitung zu verwechseln. Achten Sie aber darauf, dass diese Betriebsanweisung Ihren betrieblichen Bedingungen angepasst und notfalls ergänzt wird. Nur so gewährleistet sie den optimalen Schutz am Arbeitsplatz. (JS)



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann schreiben Sie gerne direkt an redaktion@safetyxperts.de

„Sehen und gesehen werden“ – Tipps für den Arbeitsweg im Herbst

Im Herbst werden die Tage immer kürzer und so manche Beschäftigte im Gesundheitswesen kommen im Dunkeln zur Arbeit und beenden diese auch im Dunkeln. Davon sind auch die meisten Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis betroffen und deshalb sollten Sie ihnen hilfreiche Tipps mit auf den Arbeitsweg geben, damit sie sicher und gesund ans Ziel kommen. Welche Tipps das sind, erfahren Sie hier.

Schwarz ist eine Modefarbe, aber bei der Teilnahme am Straßenverkehr wenig hilfreich. Nach dem Motto „Sehen und gesehen werden“ sind schwarz gekleidete Personen in der Dunkelheit schlechter wahrzunehmen und haben somit ein erhöhtes Unfallrisiko, auch auf dem Weg zur und von der Arbeit. Um den Arbeitsweg Ihrer Beschäftigten sicherer zu machen, können Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis noch einmal Licht ins Dunkel bringen und folgende Tipps für die Teilnahme am Straßenverkehr im Dunkeln geben:

- Je nach genutzten Verkehrswegen, wie beispielsweise als Fußgänger am Fahrbahnrand, sollten die Beschäftigten helle Kleidung oder reflektierende Elemente tragen.
- Bevorzugt sollten beleuchtete Verkehrswege genutzt werden, auch wenn Umwege in Kauf genommen werden müssen.
- Speziell Radfahrer sollten reflektierende Kleidung oder Warnwesten über der Kleidung tragen.

- Je nach benutztem Fortbewegungsmittel muss die Beleuchtung in einem einwandfreien Zustand sein und defekte Leuchtmittel sofort ausgetauscht werden.
- Reflektoren und die Beleuchtung am Fortbewegungsmittel dürfen nicht verschmutzt oder durch Körbe bzw. Taschen verdeckt sein und sind bei grober Verschmutzung sofort zu reinigen.



Mein Tipp

Geben Sie diese Tipps in Ihrer Einrichtung oder Praxis weiter und mindern Sie damit das Risiko von Wegeunfällen im Spätherbst – frei nach dem Motto „Sehen und gesehen werden“. Gute Beleuchtung, rutschfeste Schuhe und reflektierende Kleidung erhöhen die Sicherheit bei schlechtem Wetter.

(JS)

So gelingen Hygiene und Hautpflege in der kalten Jahreszeit

Etliche Beschäftigte im Gesundheitswesen genießen den Herbst, der jedoch auch seine Tücken für die Gesundheit hat. Neben vermehrt auftretenden Erkältungskrankheiten bemerken vielleicht auch die Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis, dass die Haut oft spröde und gereizt ist. Helfen Sie als Verantwortliche und machen Sie gerade jetzt für eine effektive Hygiene mit Hautschutz in Ihrer Einrichtung oder Praxis mobil.

Draußen wird es kalt, die Beschäftigten kommen gut verpackt, während drinnen die Heizung hochgedreht ist – belastend für die Haut. Zudem sind regelmäßige Händedesinfektionen nötig. Nutzen Sie jetzt die Gelegenheit, um die Hygiene- und Hautschutzmaßnahmen in Ihrer Einrichtung oder Praxis besonders zu beachten.

Achten Sie verstärkt auf Hygiene- und Hautschutzmaßnahmen

Eine Beschäftigte lässt ihr benutztes Taschentuch auf dem Schreibtisch liegen, ein Patient hustet ungeniert im Empfangsbereich und einer anderen Beschäftigten jucken ständig die Hände vom häufigen Waschen.

Das muss nicht sein und spätestens jetzt sollten Sie vor allem mit folgenden Schritten aktiv werden:

- Weisen Sie alle Beschäftigten, Patienten und Bewohner noch einmal auf den Hygiene- und Hautschutzplan Ihrer Einrichtung oder Praxis hin und hängen Sie diese an allen Waschplätzen aus.

- Erinnern Sie an Regeln im Umgang mit Infekten, z. B. Taschentücher richtig entsorgen, in die Armbeuge husten und auf Händeschütteln verzichten.
- Stellen Sie ausreichend bzw. zusätzliche Desinfektionsspender mit geeigneten Produkten zur Verfügung und motivieren Sie die Beschäftigten sowie Patienten und Bewohner zur wiederholten Nutzung.
- Isolieren Sie sichtbar infizierte oder erkältete Patienten in separate Räumlichkeiten wie Nebenzimmer oder Flure.
- Stellen Sie ausreichend Hautpflegeprodukte für Ihre Beschäftigten an Waschplätzen zur Verfügung und motivieren Sie zur Nutzung z. B. durch ein Ritual nach dem Motto „Zeigt her eure Hände!“.
- Sorgen Sie trotz kalter Außentemperaturen für ausreichend Lüftung und Luftfeuchte in allen Räumlichkeiten.

Neben Infektions- und Hautschutzmaßnahmen können auch gesundheitsfördernde Aktionen wie vitaminreiche Getränke oder Obst die Abwehrkräfte stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern..

(JS)

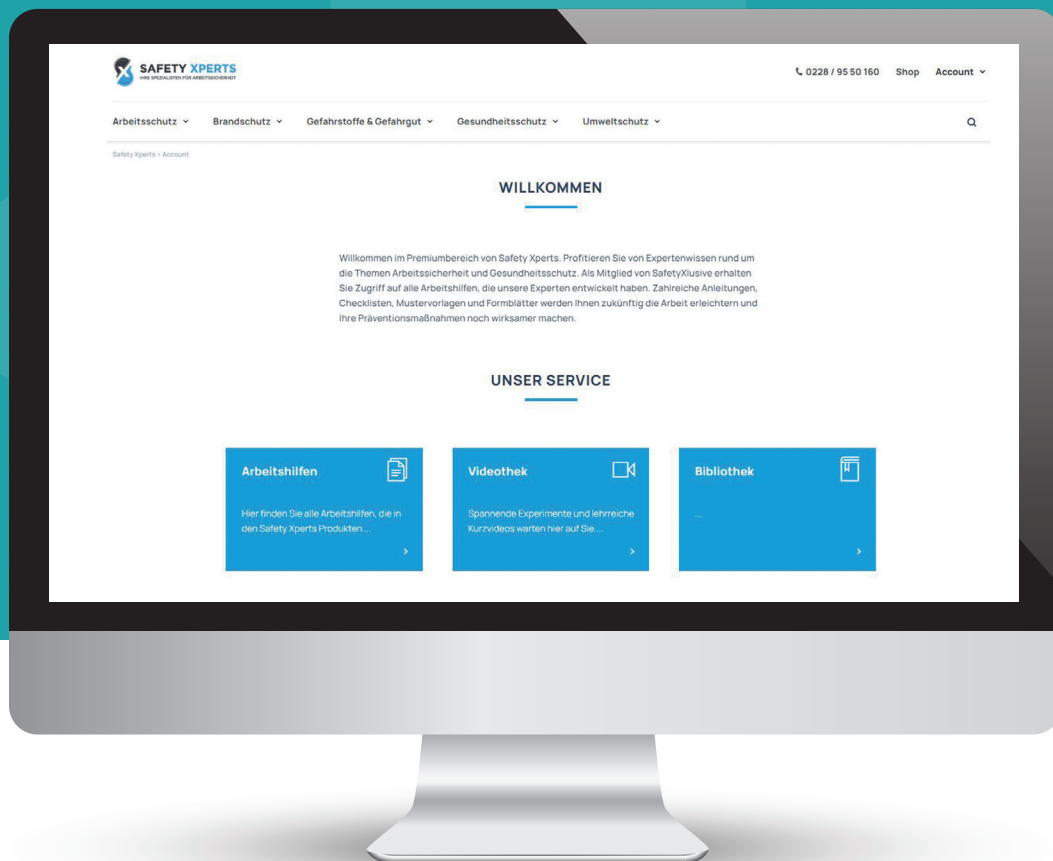


UNSER ONLINEBEREICH

Mit über 500 Checklisten und Mustern zum Thema Arbeitsschutz im Gesundheitswesen.

Nutzen Sie alle Vorteile Ihres Premiumbereichs

1. Über 500 Arbeitshilfen, die Ihnen die Dokumentation erleichtern.
2. Zahlreiche Lehrvideos, die Ihre Unterweisungen lebhafter machen.
3. Nutzen Sie die Bibliothek mit E-Books und Rechtstexten zum Nachschlagen.



Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Jörg Stojke, Dresden (JS); Ricarda Waldon, Bayreuth (RW); Renate Tief, Estenfeld (RT) • Produktmanagement: Wiam Hanane, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hamburg 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © StockPhotoPro – stock.adobe.com •

Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 3: AdobeStock ISO K Medien GmbH; Seite 4: AdobeStock Studio Romantic; Seite 9: AdobeStock Iván Moreno

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fach-Newsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Mutterschutz: Wie viel erstattet die Umlage U2?

Die Umlage U2 gleicht Arbeitgeberkosten bei Mutterschaft, Beschäftigungsverboten und Mutterschutzlohn aus. Wie hoch ist die Erstattung des fortgezählten Entgelts bei Beschäftigungsverbot?

- 80 % ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
- 100 % ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
- 100 % zzgl. Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung

Die richtige Lösung ist: 100 % zzgl. Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung. Dies gilt für alle U2-pflichtigen Arbeitgeber, also in der Regel für alle, bis auf öffentlich-rechtliche Arbeitgeber oder Selbstständige ohne Personal.
(RT)



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**Gesund bleiben im Job: Effektiver Schutz vor
Hepatitis-Erkrankungen**

**Sicherer Probentransport – worauf es bei Verpa-
ckung und Behältern wirklich ankommt**

**Wenn Belohnungen nach hinten losgehen – und
wie Sie es klüger machen**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit