

Wenn Mitarbeiter Eltern werden

Laut Statistik der Bundeszahnärztekammer waren 2015 circa 44 Prozent aller Zahnärzte weiblich – Tendenz steigend. Bei den zahnmedizinischen Fachangestellten liegt der Frauenanteil sogar bei rund 98 Prozent. Mit dem hohen Frauenanteil steht der Mutterschutz als Teil des Arbeitsschutzes natürlich in einem engen Wechselverhältnis. Mutterschutzgesetz (MuSchG), Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bilden hierfür die gesetzlichen Grundlagen.

Text Sinika Lampe

Im Interesse der Gesundheit der Patienten und natürlich auch des Personals sind in der Zahnarztpraxis täglich zahlreiche Gesundheits- und Hygienemaßnahmen einzuhalten. Im Zweifel reichen diese jedoch im Falle der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin nicht aus. Um als Arbeitgeber hier Sicherheit zu haben, sollte für jede einzelne Arbeitstätigkeit eine sogenannte Gefährdungsüberprüfung durchgeführt werden. Im Idealfall natürlich am besten, bevor eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft mitteilt.

Bei dieser Gefährdungsüberprüfung geht es nicht um die umfassende Vermeidung von Gefährdungen – dies ist auch gar nicht möglich – sondern vielmehr darum, die Gefahren zu erkennen und gefahrminimierende Schutzmaßnahmen in der Praxis festzulegen. Eine Schutzmaßnahme kann dabei beispielsweise schon sein, dass der Arbeitgeber in einer allgemeinen Arbeitsanweisung festlegt, dass die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft zeitnah anzeigen muss. Denn nach dem Mutterschutzgesetz ist die werdende Mutter nicht verpflichtet, den Arbeitgeber frühestmöglich zu informieren. Sie muss dies erst dann tun, wenn ihr ihr Zustand bekannt ist (§ 5 MuSchG).

Wird nun „bekannt“ mit „bewusst“ gleichgestellt, so kann die Schwangere theoretisch bis zum Beginn der Mutterschutzfrist warten. Besteht für bestimmte Tätigkeiten jedoch eine Gefährdung für die werdende Mutter und ihr Kind, so kann der Arbeitgeber verfügen, dass ihn die betroffene Mitarbeiterin frühzeitig in Kenntnis setzt.

Das Wissen über die Schwangerschaft der Mitarbeiterin darf grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, die Mitarbeiterin hat zugestimmt. Auch ohne Zustimmung der Mitarbeiterin ist der Arbeitgeber aber unverzüglich dazu verpflichtet, die Schwangerschaft an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Gesundheit und Arbeitsschutz zu melden. Die Schwangerschaftsmeldung an das Gewerbeaufsichtsamt muss auch das Ergebnis der durchgeführten Gefährdungsprüfung beinhalten. Der Arbeitgeber hat dabei zu entscheiden, ob die Mitarbeiterin in ihrem gewohnten Arbeitsbereich weiterhin tätig bleiben kann, oder ob es teilweise oder vollständig zu einer schwangerschaftsbedingten Arbeitsfreistellung kommt.

Die für die Schwangerschaftsmeldung erforderlichen Formulare stellen vielerorts die verantwortlichen Ämter im Internet zum Download zur Verfügung. Darüber hinaus hält die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege umfangreiche Informationen zur Gefährdungsprüfung bereit. Ferner bietet sie ein Online-Tool, mithilfe dessen die gesetzlich vorgeschriebene Dokumentation zur Durchführung der Gefährdungsprüfung und Ergebnisfeststellung erheblich vereinfacht werden kann.

Vom Tätigkeitsverbot bis zum generellen Beschäftigungsverbot

Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis von der Schwangerschaft hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass von den ausgeführten Tätigkeiten der Schwangeren keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht. Daher kann auf Grund verschiedener Gefährdungsbereiche eine sofortige Arbeitsfreistellung erforderlich sein. Zu den Gründen zählen beispielsweise Arbeitszeit, Infektionsgefährdung sowie Gefährdung durch den Umgang mit toxischen Stoffen oder Medikamenten. Das bedeutet ein Tätigkeitsverbot für alle Arbeiten, die die schwangere Mitarbeiterin in Kontakt zu Blut und/oder Aerosolen in der Zahnarztpraxis bringen. Somit darf sie auch nicht mehr bei Operationen, wie Parodontitisbehandlungen und anderen Eingriffen, bei denen Blut vorkommt, assistieren. Aber auch die Unterstützung des Zahnarztes bei Zahnbohrungen, Zahnextraktionen oder Zahnsteinentfernungen sind in der Schwangerschaft verboten.

Die Arbeitszeit muss in den Tagstunden zwischen 6 Uhr und 20 Uhr und darf nicht an Sonn- und Feiertagen liegen. Ausnahmsweise kann die zuständige Behörde im Rahmen der zahnärztlichen Bereitschaft auf Antrag für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen eine Ausnahmeregelung erlassen. Die tägliche Arbeitszeit der schwangeren Arbeitnehmerin ist durch das Mutterschutzgesetz auf 8,5 Stunden und auf maximal 90 Stunden in einer Doppelwoche begrenzt. Daneben ist darauf zu achten, dass die werdende Mutter keine Lasten von mehr als fünf Kilogramm regelmäßig, das heißt, zwei bis dreimal in der Stunde, ohne technische Hilfsmittel hebt, bewegt oder beför-

dert. Auch Arbeiten, bei denen nur gelegentlich, das heißt, weniger als zweimal pro Stunde, Lasten von mehr als zehn Kilogramm gehoben, bewegt oder befördert werden, dürfen nicht ausgeführt werden.

Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind Tätigkeiten verboten, bei denen die werdende Mutter mehr als vier Stunden am Tag stehen muss.

Kündigungsschutz

Die Mitarbeiterin genießt ab der eigenen Kenntnis von der Schwangerschaft einen besonderen Kündigungsschutz, der eine Kündigung bis zum vierten Monat nach der Geburt nur unter besonderen (außerhalb der Schwangerschaft liegenden) Gründen zulässt. Das Kündigungsverbot soll die finanzielle Absicherung gewährleisten und die werdende Mutter so vor psychischen Belastungen durch einen Arbeitsplatzverlust schützen. Kommt es in Unkenntnis der Schwangerschaft zu einer arbeitgeberseitigen Kündigung, so kann die Schwangere die Mitteilung noch 14 Tage nach Zugang der Kündigung nachholen und den Kündigungsschutz in Anspruch nehmen.

Können keine wirksamen Maßnahmen zum Schutz von Mutter und Kind getroffen werden, wie zum Beispiel eine Umverteilung der anfallenden Tätigkeiten, so muss der Praxisinhaber das generelle Beschäftigungsverbot aussprechen. Im Ergebnis wird die Mitarbeiterin dann bei Bezahlung des laufenden Lohnes bis zur Geburt von der Arbeit freigestellt. Das gilt im Übrigen auch für die Freistellung einer auf Mini-Job-Basis beschäftigten Angestellten.

Damit die Lohnkosten nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen, werden auf Antrag die Lohnaufwendungen durch die Krankenkasse der Arbeitnehmerin zu hundert Prozent erstattet. Die notwendigen Gelder für die Erstattung werden durch den Umlagefonds „U2-Mutterschaft“ bereitgestellt. Alle Arbeitgeber müssen in diesen Umlagefonds einzahlen, unabhängig von der Unternehmensgröße oder der Geschlechterstruktur ihrer Arbeitnehmer. Desgleichen ist die Beschäftigung der Mitarbeiter in Vollzeit, Teilzeit oder als Aushilfe kein Kriterium. Die Erstattung erfolgt in Höhe des Bruttolohns der schwangeren Mitarbeiterin zuzüglich eines pauschalen Betrags von 20 Prozent für die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitgeberbeiträge zur Insolvenzgeldumlage und zu den anfallenden Umlagen „U1 für den Krankheitsfall“ und „U2 Mutterschaft“ werden dabei jedoch nicht erstattet.

Doch auch wenn der Arbeitgeber alle Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung seiner schwangeren Mitarbeiterin treffen konnte, kann diese durch ihren behandelnden Arzt ein individuelles Beschäftigungsverbot attestiert bekommen. Auch in diesen Fällen erstattet die Krankenkasse, wie beim generellen Beschäftigungsverbot, die vollen Lohnzahlungen sowie 20 Prozent pauschal für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Mutterschaftsurlaub und Stillzeit

Unabhängig davon, ob ein generelles, individuelles oder kein Beschäftigungsverbot erteilt wurde, hat die werdende Mutter grundsätzlich Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, der sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

beginnt und sich bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Geburt erstreckt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten wird der Mutterschaftsurlaub auf 12 Wochen nach der Geburt verlängert. In dieser Zeit darf die Mutter nicht beschäftigt werden. Zur finanziellen Absicherung hat sie jedoch Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses wird von der Krankenkasse gezahlt und beträgt 13 Euro pro Kalendertag. Die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Netto-Arbeitsentgelt muss der Arbeitgeber an seine Mitarbeiterin zahlen. Wie die Lohnkosten im Rahmen des schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot werden auch die Lohnkosten im Rahmen des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld aus dem Umlagefonds „U2 Mutterschaft“ durch die Krankenkasse erstattet.

Erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs darf die Mitarbeiterin wieder beschäftigt werden. Dabei ist zu beachten, dass während der Stillzeit die erhöhten Anforderungen des Mutterschutzes weiterhin in vollem Umfang einzuhalten sind. Für die Zeit des Stillens ist die Mitarbeiterin mindestens zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde von der Arbeit freizustellen. Dabei darf die Arbeitspause zum Stillen nicht auf die allgemeine Pausenregelung angerechnet werden. Auch die Stillpausen sind unter Weiterzahlung des Lohnes zu gewähren. Die anfallenden Lohnkosten werden auch hier aus dem Umlagefonds „U2 Mutterschaft“ erstattet.

Elternzeit, Elterngeld und Teilzeit

Nach dem Mutterschaftsurlaub haben Eltern Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Rahmen der Elternzeit. Die finanzielle Absicherung der Familie erfolgt dabei durch die Zahlung des staatlichen Elterngelds. Seit Juli 2015 haben Eltern mehr Möglichkeiten, zwischen Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit zu wählen. Dadurch ist es möglich, Kinderbetreuung und Berufstätigkeit besser zu vereinbaren.

Mit dem Elterngeld Plus können Eltern sogar bis zu 25 Stunden in der Woche arbeiten und haben dennoch Anspruch auf 50 Prozent des Basis Elterngeldes, welches bei ausschließlicher Betreuung des Kindes gezahlt wird. Die Entscheidung, ob Basis-Elterngeld oder ElterngeldPlus in Anspruch genommen wird, kann pro Lebensmonat des Kindes getroffen werden. Eine flexible Handhabung ermöglicht so, dass Personalengpässe in der Urlaubszeit oder bei krankheitsbedingten Ausfällen in der Praxis auch im Interesse des Arbeitgebers besser überbrückt werden können.

Gerade das Thema Elterngeld ist natürlich weitaus komplexer, als hier dargestellt. Gern beraten wir Sie hierzu und zu allen anderen steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen in einem persönlichen Gespräch. *DB*



Sinika Lampe

Steuerberaterin im ETL ADVISION-Verband aus Göttingen, spezialisiert auf die Beratung von Zahnärzten

—
ETL ADVISA Göttingen
Bürgerstraße 20
37073 Göttingen
Tel 0551 99 95 60

E-Mail: advisa-goettingen@etl.de
www.advisa-goettingen.de