

Wenn die Mitarbeiterin schwanger wird

Der überwiegende Teil der in Deutschland tätigen Ergotherapeuten ist weiblich. Daher müssen Arbeitgeber gerade in dieser Branche natürlich häufiger mit Schwangerschaftsmeldungen rechnen. Doch nicht nur für die werdenden Eltern ändert sich das Leben, auch der Arbeitgeber hat einiges zu beachten.



Das werdende Leben steht grundsätzlich unter dem besonderen Schutz des Gesetzgebers. Die gesetzlichen Grundlagen des Mutterschutzes bilden das Mutterschutzgesetz (MuSchG), die Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Mitteilungspflichten über bestehende Schwangerschaft

Allgemein bekannt ist, dass eine Arbeitnehmerin in einem Bewerbungsgespräch nicht auf die Frage nach Schwangerschaft und Kinder-

wunsch antworten muss. Auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen besteht zunächst keine Pflicht zur Mitteilung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Die gesetzliche Regelung verlangt, dass die werdende Mutter ihren Arbeitgeber informiert, wenn ihr ihr Zustand bekannt ist (§5 MuSchG). Wird „bekannt“ mit „bewusst“ gleichgestellt, so kann die Schwangere theoretisch bis zum Beginn der Mutterschutzfrist warten. Doch aus der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber kann eine Verpflichtung zur zeitnahen Information durch die Mitarbeiterin bestehen, mindestens dann, wenn die ausgeübte Tätigkeit mit einem Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft verbunden ist oder die werdende Mutter sich in einer leitenden Funktion befindet, für die eine längere Einarbeitung notwendig ist.

Kündigungsschutz und Arbeitszeiten

Zur wirtschaftlichen Absicherung der werdenden Mutter und des Kindes darf das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des vierten Monats nach der Geburt nicht gekündigt werden. Der Kündigungsschutz gilt auch über die ersten vier Lebensmonate des Kindes hinweg, solange die Mutter die Elternzeit in Anspruch nimmt. Das Kündigungsverbot beginnt mit Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft. Ab diesem Zeitpunkt darf die werdende Mutter auch nicht mit Mehrarbeit von mehr als 90 Minuten innerhalb von zwei Arbeitswochen beauftragt werden. Die Beschäftigung in den Nachtstunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist ebenso verboten wie an Sonn- und Feiertagen. Diese Verbote sind auch beim Wiedereinstieg der Arbeitnehmerin nach der Geburt zu beachten, wenn die Mutter stillt. Kündigt ein Arbeitgeber seiner (schwangeren) Mitarbeiterin, ohne von der Schwangerschaft Kenntnis zu haben, so hat die Mitarbeiterin zwei Wochen Zeit, den Arbeitgeber nachträglich zu informieren und dadurch Kündigungsschutz zu erlangen.

Wir halten Ihren Erfolg in Bewegung

In Ihrem Arbeitsalltag geben Sie immer alles für die optimale Betreuung Ihrer Patienten. Dabei sollten Sie sich nicht von mühsamen Verwaltungsaufgaben aufhalten lassen. **Von der Taxierung bis zur Vorabprüfung Ihrer Rezepte** – mit Optica übergeben Sie Ihre Rezeptabrechnung in professionelle Hände. Wir schaffen Freiräume und garantieren Ihre Liquidität. **Das macht Optica zu Ihrem Erfolgsrezept.**



Gefährdungsbeurteilung und Mitteilung an die Aufsichtsbehörde

Wurde der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert, so hat er seinerseits unverzüglich das zuständige Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Gesundheit und Arbeitsschutz zu benachrichtigen. Vielerorts halten die verantwortlichen Ämter dafür Formulare im Internet zum Download bereit. Aber auch die Berufsgenossenschaft ist Ansprechpartner in Sachen Arbeitsschutz (siehe „IFAU“). Mit der Meldung erbringt der Arbeitgeber den Nachweis einer Gefährdungsprüfung des Arbeitsplatzes der werdenden Mutter. Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter auf Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung zu beurteilen. Die Beurteilung ist für jede Tätigkeit, die durch die schwangere Frau ausgeübt

wird, vorzunehmen. Dabei sind nicht nur eine mögliche Gefährdung durch physikalische oder eventuell biologische Gefahrstoffe in die Beurteilung einzubeziehen, sondern auch die mögliche körperliche Belastung. So dürfen werdende und stillende Mütter keine Lasten von mehr als fünf Kilogramm regelmäßig, das heißt zwei- bis dreimal in der Stunde, ohne technische Hilfsmittel heben, bewegen oder befördern. 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 durch werdende und stillende Mütter ausgeführt werden. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat dürfen keine Tätigkeiten ausgeübt werden, bei denen die werdende Mutter mehr als vier Stunden am Tag stehen muss.

Service für DVE-Mitglieder: Kooperation mit IFAU

Das Thema Schwangerschaft und Mutterschutz zeigt exemplarisch, dass es hilfreich ist, sich bei Fragen zu sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Aspekten professionelle Unterstützung zu holen.

Denn alle Praxisinhaber, die Mitarbeiter beschäftigen (auch Reinigungs- und Rezeptionskräfte zählen dazu), müssen gegenüber der Berufsgenossenschaft eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nachweisen. Bei Praxen mit bis zu zehn Beschäftigten wird nach Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) eine sogenannte Grundbetreuung gefordert, die in bestimmten Situationen durch die anlassbezogene Betreuung ergänzt wird.

Zuständig für die niedergelassenen Ergotherapeuten ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Sie erreichen diese unter www.bgw-online.de. Unter dem Menüpunkt „Arbeitsschutzbetreuung“ finden Sie dort weitere Informationen zu den Betreuungsmodellen.

Um den gesetzlichen Mindestanforderungen nachzukommen, empfehlen wir allen Praxen, diese Aufgaben einem Fachbetrieb zu übertragen. Wir haben mit unserem Kooperationspartner Michael Wissler, Inhaber des Ingenieurbüros für Arbeitssicherheit und Umweltschutz (IFAU), einen Rahmenvertrag abgeschlossen, dem alle Praxisinhaber zu günstigen Konditionen beitreten können und mit dem Sie gegenüber der BGW die geforderte Regelbetreuung nachweisen können. Selbstverständlich ist die Auftragserteilung jedem DVE-Mitglied selbst überlassen.

Wenn Sie diesem Vertrag beitreten wollen, melden Sie sich bitte direkt bei Herrn Wissler, der Ihnen auch gerne alle weiteren Fragen beantwortet.

IFAU Ingenieurbüro für Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Michael Wissler · Belchenweg 5 · 79674 Todtnau · Tel.: 07671-999765 · Fax: 07671-999764

E-Mail: michael.wissler@ifau-online.de · www.ifau-online.de

Montag – Donnerstag: 9:00 – 16:00 Uhr · Freitag: 8:30 – 12:30 Uhr

www.optica.de

Optica =
EIN UNTERNEHMEN DER DR. GÜLDENER FIRMENGRUPPE
Ihr Erfolgsrezept

Unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zum Mutterschutz bestehen in der Ergotherapie drei große Gefährdungspotenziale. Diese sind:

- das schwere Heben, besonders bei der Arbeit mit schwerer betroffenen Patienten,
- die Gefahr der Ansteckung mit Bakterien und Viren, dies betrifft vor allem multiresistente Keime und die sogenannten Kinderkrankheiten,
- die Gefährdung durch die Arbeit mit lösungsmittelhaltigen Materialien, hierzu gehören auch Desinfektionsmittel.

Fällt die Gefährdungsbeurteilung positiv aus, so sind zunächst alle möglichen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Weiterbeschäftigung der werdenden Mutter während der Schwangerschaft ermöglichen. So können Arbeitserleichterungen geschaffen oder auch Tätigkeiten bzw. Patienten umverteilt werden. Im Zweifel kann auch die Beschäftigung der Schwangeren in einer anderen Einrichtung in Frage kommen. Bei Infektionsgefahr sollte in jedem Falle der Impfschutz überprüft werden.

Generelles und individuelles Beschäftigungsverbot

Sind keine wirksamen Maßnahmen möglich, die eine Gefährdung von Mutter und Kind vermeiden, kann der Arbeitgeber ein generelles Beschäftigungsverbot für die werdende Mutter aussprechen. Der Grund des Beschäftigungsverbot liegt dabei nicht in der Person der Arbeitnehmerin, sondern in der Art der ausgeübten Tätigkeit. Im Ergebnis wird die Schwangere unter Fortzahlung des laufenden Lohnes bis zur Geburt des Kindes von der Arbeit freigestellt. Dies gilt im Übrigen auch für die Freistellung einer auf Mini-Job-Basis beschäftigten Angestellten. Für den Arbeitgeber bedeutet dies zunächst volle Lohnkosten bei fehlender Arbeitsleistung. Auf Antrag des Arbeitgebers erstattet jedoch die

zuständige Krankenkasse die gezahlten Lohnaufwendungen zu einhundert Prozent. Die notwendigen Gelder kommen aus dem Umlagefonds „U2 – Mutterschaft“. In diesen Fonds müssen alle Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer einzahlen. Eine Differenzierung nach Unternehmensgröße, Geschlecht der Arbeitnehmer oder ob der Job in Vollzeit, Teilzeit oder als Aushilfe ausgeübt wird, erfolgt nicht. Die hundertprozentige Erstattung der Lohnkosten gilt im Falle des Beschäftigungsverbotes für die Erstattung des weitergezahlten Arbeitslohns. Zusätzlich werden pauschal 20 Prozent des Arbeitslohns für die Arbeitgeberbeiträge zu den vier Zweigen der Sozialversicherung – Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – gezahlt. Nicht erstattet werden die Beiträge zur Insolvenzgeldumlage und zu den anfallenden Umlagen U1 für den Krankheitsfall und U2 Mutterschutz.

Neben dem generellen Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber kann auch der behandelnde Arzt ein individuelles Beschäftigungsverbot aussprechen. Wie bei einer Krankschreibung erhält die Schwangere hier ein Attest vom Arzt. Gründe für ein ärztliches Beschäftigungsverbot können einerseits in der Gesundheit der Schwangeren und ihres Ungeborenen oder andererseits im Arbeitsplatz der Schwangeren, soweit dies der Arzt beurteilen kann, liegen. Auch bei einem individuellen Beschäftigungsverbot erstatten die Krankenkassen aus dem Umlagefonds „U2 – Mutterschaft“ alle anfallenden Lohnkosten inklusive 20 Prozent pauschal für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Das ärztliche Attest zum Beschäftigungsverbot ist allerdings nicht mit einer normalen Krankschreibung der Schwangeren zu verwechseln. Wie jeder Arbeitnehmer kann auch eine Schwangere wegen akuter

Betriebswirtschaftliche Beratung

- Gründung/ Umwandlung einer Praxis**
Standortanalyse • Praxisformen
Niederlassungskonzept • Finanzierung
Aufbau der Praxisorganisation
- Praxisführung und Praxisorganisation**
Praxisanalyse und Praxiskonzeption
Praxisleistungsstrategie und -kommunikation
Praxisorganisation mit Befund-/ Berichtswesen
- Mitarbeiterbeschäftigung und -führung**
Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle
Kalkulation • Führungsinstrumente
- Management-Supervision**
Coaching im Management- und Führungsprozess
- Praxisübernahme – Praxisabgabe**
Praxiswertermittlung • Organisation



Ralf E. Cramer
Unternehmensberatung

Kärntnerstr. 4 Telefon 0721•9415182
76227 Karlsruhe Telefax 0721•9415183
www.ufth.de beratungcramer@t-online.de
langjährige Beratungserfahrung für ergotherapeutische Praxen
Kooperationspartner des DVE

Fristen- und Frequenzprüfung
Heilmittelprüfung

maschinelle Rezepterfassung
Patienten- und Rezeptverwaltung

Dokumentations-Assistent
Statistiken Selektionen

Selbstzahlerleistungen
Raumplanung ICD-10-Code

Kursverwaltung Textverarbeitung

Elektronische Akte

Heilpraktiker/Osteopathie

Gut. Besser. THEORG.

Seminare der THEORG-Akademie
Private Cloud Organisationsmaterial
Hardware

Die richtige Software – auch für Existenzgründer

Online-Terminreservierung
automatische Terminerinnerung

Dauerterminierung
Warteliste Telefon-Assistent

Terminplan

Preislistenservice
maschinenlesbare Abrechnung

Zuzahlung mit Quittungsdruck
Kassenbuch **Abrechnung**
Preis-/Tarifverwaltung

SOVDWAER GmbH
Frankstraße 5
71636 Ludwigsburg
Tel. 0 71 41 / 9 37 33-0
info@sovdwaer.de

THEORG
Die perfekte THErapieORGanisation

SGN 2 A10 1

Weitere Informationen finden Sie unter www.theorg.de

Beschwerden, etwa einer Grippe oder einem verstauchten Knöchel, krankgeschrieben werden. Für maximal sechs Wochen muss hier der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bei vollem Lohnausgleich von der Arbeit freistellen. Zur Entlastung haben kleinere Unternehmen bis zu 30 Mitarbeitern in diesem Fall einen Erstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Krankenkasse. Diese zahlt einen Teil der entstandenen Lohnkosten dann aus dem Umlagefonds „U1 – Krankheit“. Im Gegensatz zur Umlage „U2 – Mutterschaft“ gibt es bei der Umlage U1 krankenkassenabhängig in der Regel drei verschiedene Umlagesätze, aus denen der Arbeitgeber wählen kann. Die mögliche Lohnkostenerstattung berechnet sich deshalb in Abhängigkeit von dem gewählten Umlagesatz. Allgemein betragen die Erstattungen zwischen 60 und 80 Prozent des gezahlten Bruttolohns im Krankheitsfall. Anders als bei der U2-Erstattung sind die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht erstattungsfähig.

Mutterschutzfrist und Mutterschaftsgeld

Die Freistellung wegen eines Beschäftigungsverbot unterscheidet sich auch in der zeitlichen Verpflichtung der Zahlung des Durchschnittslohns gegenüber einer Freistellung im Krankheitsfall. Bei einem Beschäftigungsverbot ist die Lohnfortzahlung bis zum Beginn der Schutzfristen, das heißt bis sechs Wochen vor der Geburt zu zahlen. Innerhalb der Mutterschutzfrist, die sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt und acht bzw. bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Geburt endet, darf die junge Mutter nicht beschäftigt werden. In dieser Zeit hat sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses wird von der Krankenkasse gezahlt und beträgt 13 Euro pro Tag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen kalendarischen Netto-Arbeitsentgelt als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld an die junge Mutter zu zahlen. Auch dieser Zuschuss wird auf Antrag von der Krankenkasse aus dem Umlagefonds U2 in voller Höhe erstattet, sodass dem Arbeitgeber durch die Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin keine Kosten entstehen.

Stillzeit

Acht Wochen nach der Geburt darf die Mutter wieder beschäftigt werden. Dabei sind die erhöhten Anforderungen des Mutterschutzes auch für die stillende Mutter zu beachten. Zusätzlich hat die stillende Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Zeit des Stillens. Auf ihr Verlangen hin ist sie 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 darf durch die Stillzeit kein Verdienstausschlag für die Mutter entstehen. Damit die Lohnzahlungen für die Stillzeit nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen, erstatten die Krankenkassen auf Antrag des Arbeitgebers den für die Stillpause gezahlten Arbeitslohn zuzüglich 20 Prozent pauschal aus dem Umlagefonds „U2 – Mutterschaft“.

Elternzeit und Elterngeld

Damit sich die Mutter (in diesem Fall aber durchaus auch der Vater, siehe später) um den Nachwuchs gut kümmern kann, hat sie Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Rahmen der Elternzeit. Mit der Einführung des ElterngeldPlus besteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmerin mehr Flexibilität bei der Abstimmung der betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse. War die junge Mutter vor der Geburt berufstätig, so wird Elterngeld in Höhe von 65 bis 100 Prozent des jeweils wegfallenden Einkommens gezahlt. Es beträgt mindestens 300 Euro,

aber höchstens 1.800 Euro. Als Bemessungsgrundlage gilt die Differenz zwischen aktuellem Nettoeinkommen und Nettoeinkommen vor der Geburt.

Seit der Einführung des ElterngeldPlus zum 1. Juli 2015 können Eltern die Elternzeit flexibler und mit geringeren finanziellen Einbußen gestalten. Das neue ElterngeldPlus wurde zusätzlich zum bestehenden Basiselterngeld geschaffen, wobei beide Formen sich gleichwertig gegenüberstehen. Wie bisher ersetzt auch das ElterngeldPlus die Differenz zwischen dem Einkommen vor und nach der Geburt. Der maximale Anspruch für einen Monat ElterngeldPlus ist auf 50 Prozent des vollen Elterngeld-Anspruchs begrenzt. Parallel dazu verlängert sich aber der Anspruchszeitraum auf 24 Monate, denn ein Basiselterngeldmonat entspricht zwei ElterngeldPlus-Monaten. Hier wird ein weiterer Unterschied sichtbar. ElterngeldPlus kann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus gezahlt werden. Empfehlenswert ist das ElterngeldPlus besonders in den Fällen, in denen die Mutter bereits kurze Zeit nach der Geburt wieder in die Beschäftigung zurückkehren will oder muss. Denn durch die Beschränkung des Elterngeldanspruchs auf 50 Prozent wirken sich Zuverdienste bis circa 50 Prozent des Nettoverdienstes vor der Geburt nicht aus.

„Vätermonate“ und „Partnerschaftsbonus“

Schon bisher konnten sich Eltern den Elterngeldanspruch teilen und wechselseitig oder gemeinsam zur Betreuung des Kindes zu Hause bleiben. Blieb der Vater für mindestens zwei Monate zu Hause, gab es zwei zusätzliche „Vätermonate“. Wählen die Eltern das ElterngeldPlus, so gibt es vier „Vätermonate“ mit dem halben Elterngeldanspruch. Arbeiten die Eltern für zusammenhängend vier Monate beide in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 25 bis 30 Wochenstunden und übernehmen die Betreuung des Kindes gemeinsam, so erhalten sie einen Partnerschaftsbonus von weiteren vier Monaten. Den Partnerschaftsbonus, aber auch die „Vätermonate“ kann auch ein alleinerziehender Elternteil erhalten, der nicht mit dem anderen Elternteil in einem Haushalt lebt. Damit beträgt der maximal mögliche Anspruch auf ElterngeldPlus 36 Monate (24 Monate ElterngeldPlus + 4 Vätermonate + 8 Partnerschaftsbonus-Monate). In Abhängigkeit davon, wer ganz oder teilweise zur Betreuung zu Hause bleibt, können die Eltern für die einzelnen Lebensmonate des Kindes zwischen Basiselterngeld und ElterngeldPlus wechseln und somit die Elternzeit besser auf die persönlichen Verhältnisse anpassen. Die flexible Inanspruchnahme bedeutet bei geschickter Wahl ein deutliches Plus in der Familienkasse.

Sprechen Sie uns an. Gern vermitteln wir Ihnen auch den Kontakt zu den mit uns kooperierenden ETL Rechtsanwälten.

Annette Lemke, Steuerberaterin im ETL ADVISION-Verbund aus Berlin, spezialisiert auf Steuerberatung im Gesundheitswesen

Kontakt:

ETL ADVISITAX Berlin Mahlsdorf
 advisitax-berlin-mahlsdorf@etl.de
 www.advisitax-berlin-mahlsdorf.de
 Tel: 030/56292850

