

Leitfaden Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Zahnmedizinisches Fachpersonal



Zahnärztekammer
Niedersachsen

Im Jahr 2017 hat der Gesetzgeber den Mutterschutz neu geregelt. Das bis dahin geltende Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter wurde durch das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23.05.2017 (Mutterschutzgesetz –MuSchG) abgelöst. Dieses Gesetz reformierte den Mutterschutz grundlegend und löste das bisherige Mutterschutzgesetz ab, welches ursprünglich aus dem Jahr 1952 stammte. Viele Bestimmungen des neuen Mutterschutzgesetzes treten am 01.01.2018 in Kraft.

Wie bisher auch, gilt das Mutterschutzgesetz für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende, nicht aber für Selbstständige. Eine angestellte Zahnärztin wird somit vom Mutterschutzgesetz erfasst, die selbstständig tätige Zahnärztin jedoch nicht.¹

Ein wesentlicher Unterschied zum bisherigen Rechtsstand besteht in der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung.

1. Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Unabhängig von einem konkreten Schwangerschaftsfall ist jeder Arbeitgeber/jede Arbeitgeberin 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/von der Arbeitgeberin 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 voraussichtlichen 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).

¹ 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 Verdienstaufalles, wenn ein entsprechender privatrechtlicher Versicherungsschutz für Krankentagegeld abgeschlossen wurde.

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 Entbindungspfleger 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/sie 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 können.

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 Biostoffen² 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.

² Biostoffe im Sinne von § 3 (1) Biostoffverordnung

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 nichtapprobieren 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/der Arbeitgeberin

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 Beschäftigungsverbot

8.1 Während des Beschäftigungsverbot

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 und Zahnärztinnen, 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 Konsequenz 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) 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 Verdienstausfall 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 über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren. Auf den Internetseiten der Gewerbeaufsicht finden sich entsprechende Dokumente zum Download. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber der Gewerbeaufsicht alle Angaben zu machen, die die Gewerbeaufsicht benötigt, um die Einhaltung des Mutterschutzes zu kontrollieren (§ 27 (2) MuSchG). Hierzu gehört z.B. auch das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

16. Aushangpflicht des MuSchG

In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber das Mutterschutzgesetz an geeigneter Stelle auszulegen. Wahlweise kann er das Gesetz auch in elektronischer Form zugänglich machen (§ 26 MuSchG).

17. Elternzeit

Für Kinder, die nach dem 01.01.2001 geboren wurden, können die Eltern Elternzeit beanspruchen. Während der Elternzeit ruht das eigentliche Arbeitsverhältnis, es besteht also weder eine Arbeits- noch eine Vergütungspflicht. Nach Beendigung der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Wiederaufnahme des alten Arbeitsverhältnisses.

Einen Anspruch nach der Elternzeit den alten Arbeitsplatz wieder zu erhalten, gibt es grundsätzlich nicht, vielmehr kann der Arbeitgeber die Rückkehrerin auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz einsetzen. Etwas Anderes gilt nur, wenn im Arbeitsvertrag ein ganz bestimmter Arbeitsplatz vereinbart wurde.

Die nachfolgenden Ausführungen gelten für ab dem 01.07.2015 geborene Kinder. Gesetzliche Grundlage für die Elternzeit bildet das Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz (BEEG).

17.1 Dauer, Antragsfristen und Form

Die Elternzeit kann auf bis zu drei Abschnitte verteilt werden. Der Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Allerdings müssen diese drei Jahre nicht hintereinander und nicht komplett beansprucht werden. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 (2) BEEG). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich.

Grundsätzlich muss die Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Inanspruchnahme (Antritt der Elternzeit) schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Etwas Anderes gilt jedoch, wenn die Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden soll. In diesem Fall muss der schriftliche Antrag spätestens 13 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit dem Arbeitgeber vorliegen (§ 16 (1) BEEG).

Schriftlich bedeutet, dass der Antrag auch unterschrieben werden muss. Ein Antrag per Email oder Fax genügt den gesetzlichen Anforderungen nicht und löst auch keinen Kündigungsschutz aus (BAG, 10.05.2016, 9 AZR 145/15 und 149/15)

Bei Beantragung der Elternzeit muss verbindlich geklärt werden, für welche Zeit innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Elternzeit kann grundsätzlich von beiden Elternteilen gleichzeitig beansprucht werden, ohne dass sich dadurch die Gesamtdauer der Elternzeit verkürzt.

17.2 Elternzeit und Urlaubsanspruch

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen (§ 17 (1) S.1 BEEG). Diese Kürzung tritt jedoch nicht automatisch ein. Gemäß der Rechtsprechung (BAG, 19.05.2015, 9 AZR 725/13) muss sie vielmehr vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden. Es ist ratsam, diese Erklärung mit der schriftlichen Bestätigung der Elternzeit zu verknüpfen. Gemäß § 16 (1) S. 8 und 9 BEEG ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine solche Bescheinigung auszustellen. Nachstehend ein Formulierungsvorschlag für eine solche Erklärung:

„Sehr geehrte Frau Mustermann,

hiermit bestätigen wir die von Ihnen beantragte Elternzeit für den Zeitraum vom TT.MM.JJJJ bis zum TT.MM.JJJJ für Ihr Kind..

In diesem Zusammenhang teilen wir Ihnen mit, dass wir von der Möglichkeit des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch machen. Ihr jährlicher Urlaubsanspruch verkürzt sich daher für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel.

Mit freundlichen Grüßen“

Die Möglichkeit zur Kürzung besteht jedoch nicht, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit beim Arbeitgeber geleistet wird (§ 17 (1) Satz 2 BEGG).

Konnte vor der Elternzeit der Erholungsurlaub nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen werden, so besteht gem. § 17 (2) BEEG ein Übertragungsanspruch des Urlaubes bzw. des Resturlaubes auf die Zeit nach Beendigung der Elternzeit. Der Urlaub kann dann im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr genommen werden.

Keht die Mitarbeiterin (oder der Mitarbeiter) z.B. infolge eigener Kündigung nicht mehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück, ist der nicht gewährte Urlaub abzugelten (§ 17 (3) BEEG).

17.3 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden pro Woche möglich (§ 15 (4) BEEG). Diese kann beim bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Eine Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann seine Zustimmung gemäß § 15 (4) S. 4 BEEG nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern. Die Ablehnung bedarf der Schriftform.

Grundsätzlich sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer einvernehmlich über die Teilzeittätigkeit während der Elternzeit einigen. Ein (Rechts-)Anspruch auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit besteht nur in den Grenzen des § 15 (6) und (7) BEEG. Hierfür ist es u.a. erforderlich, dass in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt werden und keine dringenden betrieblichen Gründe dem Teilzeitwunsch entgegenstehen. Eine Geltendmachung eines Anspruches auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit muss dem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt werden (§ 15 (7) Nr. 5 BEEG).

Wurde die Arbeitszeit für die Dauer der Elternzeit reduziert, besteht nach Beendigung der Elternzeit ein Anspruch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

17.4 Teilzeitananspruch nach der Elternzeit

Nach Ablauf der Elternzeit lebt das bisherige Arbeitsverhältnis wieder auf. Hat z.B. die Mitarbeiterin vor der Elternzeit in Vollzeit gearbeitet, kann sie nur die Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis verlangen. Möchte oder kann sie nach der Elternzeit „nur“ noch in Teilzeit arbeiten, benötigt sie hierfür in Kleinbetrieben das Einverständnis des Arbeitgebers. Einen Rechtsanspruch auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis besteht nur in Unternehmen, die mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen (§ 8 (7) TzBfG).

17.5 Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit

Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, beendet dies nicht automatisch die Elternzeit. Die betreffende Arbeitnehmerin (oder der betreffende Arbeitnehmer) kann jedoch in diesen Fällen einen Antrag auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit stellen.

Grundsätzlich ist dieser Antrag zu bewilligen, der Arbeitgeber kann ihn nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von vier Wochen nach Eingang schriftlich ablehnen (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Wird nicht frist- und formgerecht abgelehnt, tritt die Beendigung der Elternzeit ein.

Bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ist der Arbeitgeber an billiges Ermessen gemäß § 315 BGB gebunden. Nur wenn er darlegt, dass objektiv nachvollziehbare dringende betriebliche Gründe gegen die vorzeitige Beendigung sprechen, darf er seine Zustimmung verweigern (BAG, 21.04.2009, 9 AZR 391/08).

Auch ohne die Zustimmung des Arbeitgebers kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden, wenn die in Elternzeit befindliche Schwangere die Schutzfrist gemäß § 3 (2) bzw. § 6 (1) MuSchG in Anspruch nehmen will (§ 16 (3) BEEG). Diese vorzeitige Beendigung muss rechtzeitig vorher durch die Schwangere mitgeteilt werden.

Der durch die vorzeitige Beendigung nicht genutzte Anteil der Elternzeit kann im Umfange von maximal 24 Monaten zu einem späteren Zeitpunkt (maximal bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

17.6 Kündigungsschutz

Für Personen in der Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz gemäß § 18 BEEG. Er beginnt mit Beantragung der Elternzeit, frühestens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes bzw. 14 Wochen bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Auch während der Elternzeit besteht ein Kündigungsverbot. Nur im Ausnahmefall (z.B. Praxisauflösung) kann nach vorheriger Genehmigung durch die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung erfolgen.

Autoren:

Michael Behring, DBA, LL.M.

Hauptgeschäftsführer Zahnärztekammer Niedersachsen (ZKN)

Ass. jur. Sabrina Pfütze

stellv. Leiterin Rechtsabteilung der ZKN

Anlagen:

- Schwangerschaft des Zahnmedizinischen Fachpersonals – FAQ
- Übersicht Staatliche Gewerbeaufsichtsämter in Niedersachsen
- Dokument „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach § 27 Mutterschutzgesetz

Schwangerschaft des Zahnmedizinischen Fachpersonals – FAQ

Berufsausbildung und Beschäftigungsverbot – Auszubildende

1. Lläuft der Berufsausbildungsvertrag aus, auch wenn die Berufsausbildung aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nicht beendet wurde?

► Ja, jeder Berufsausbildungsvertrag ist befristet. Die Dauer der Berufsausbildung ist über § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. über die Ausbildungsverordnung der Zahnärztekammer Niedersachsen (ZKN) vorgeschrieben. Danach dauert die Berufsausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) grundsätzlich drei Jahre. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich nicht automatisch um die Zeiten eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes.

2. Kann der Berufsausbildungsvertrag verlängert werden?

► Ja, die Zahnärztekammer Niedersachsen kann das Ausbildungsverhältnis auf Antrag der Auszubildenden verlängern (§ 8 Abs. 2 BBiG). Die Ausbilderin oder der Ausbilder ist vor Ergehen einer Entscheidung anzuhören. Einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit ist bei der zuständigen Bezirksstelle erhältlich.

3. Kann ich die Schule trotz eines bestehenden Beschäftigungsverbotes die Berufsschule weiter besuchen?

► Ob ein Schulbesuch trotz eines Beschäftigungsverbotes weiterhin möglich ist, hängt zunächst von der Art des Beschäftigungsverbotes ab.

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Handelt es sich um ein betriebliches Beschäftigungsverbot, das von der Ausbilderin oder dem Ausbilder auszusprechen ist, wenn durch eine konkret durchgeführte Gefährdungsanalyse die Prognose gegeben ist, dass eine unverantwortbare Gefährdung für Leib und Leben oder Gesundheit eintritt, wenn die Beschäftigung andauert, ist der Besuch der Berufsschule von diesem grundsätzlich nicht erfasst.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Bei einem individuellen, also durch ärztliches Attest ausgesprochenen Beschäftigungsverbot, kommt es auf den Umfang des Beschäftigungsverbotes, d.h. auf den individuellen Gesundheitszustand der schwangeren Auszubildenden an.

Gesetzliches Beschäftigungsverbot

Beim Eintritt der allgemeinen gesetzlichen Schutzfristen (sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin) ist eine Beschäftigung der schwangeren Auszubildenden grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn sich die Auszubildende ausdrücklich bereit erklärt, die Ausbildung fortzusetzen. Selbiges gilt auch für den Besuch der Berufsschule. Die grundsätzlich achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung ist hingegen nicht disponibel. Hier darf weder eine betriebliche Beschäftigung noch ein Berufsschulbesuch stattfinden.

4. Welche Alternativen zum betrieblichen Beschäftigungsverbot existieren für schwangere Auszubildende?

► Grundsätzlich können auch Auszubildende, anstatt ein betriebliches Beschäftigungsverbot zu erhalten, in den Verwaltungsbereich der Zahnarztpraxis umgesetzt werden. Ob dies sinnvoll ist, hängt vom Stand der Ausbildung bzw. davon ab, ob die Auszubildende bereits über die für diese Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügt.

5. Wie verhält es sich mit der Ausbildungsvergütung im Beschäftigungsverbot?

► Die Ausbilderin oder der Ausbilder muss die Ausbildungsvergütung für den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes fortzahlen (sog. Mutterschaftslohn). Sollte es im Zeitraum des Beschäftigungsverbotes zu einer Erhöhung der Ausbildungsvergütung kommen (z.B. durch einen formalen Wechsel vom ersten in zweite Ausbildungsjahr), ist diese Erhöhung gemäß § 21 Abs. 4

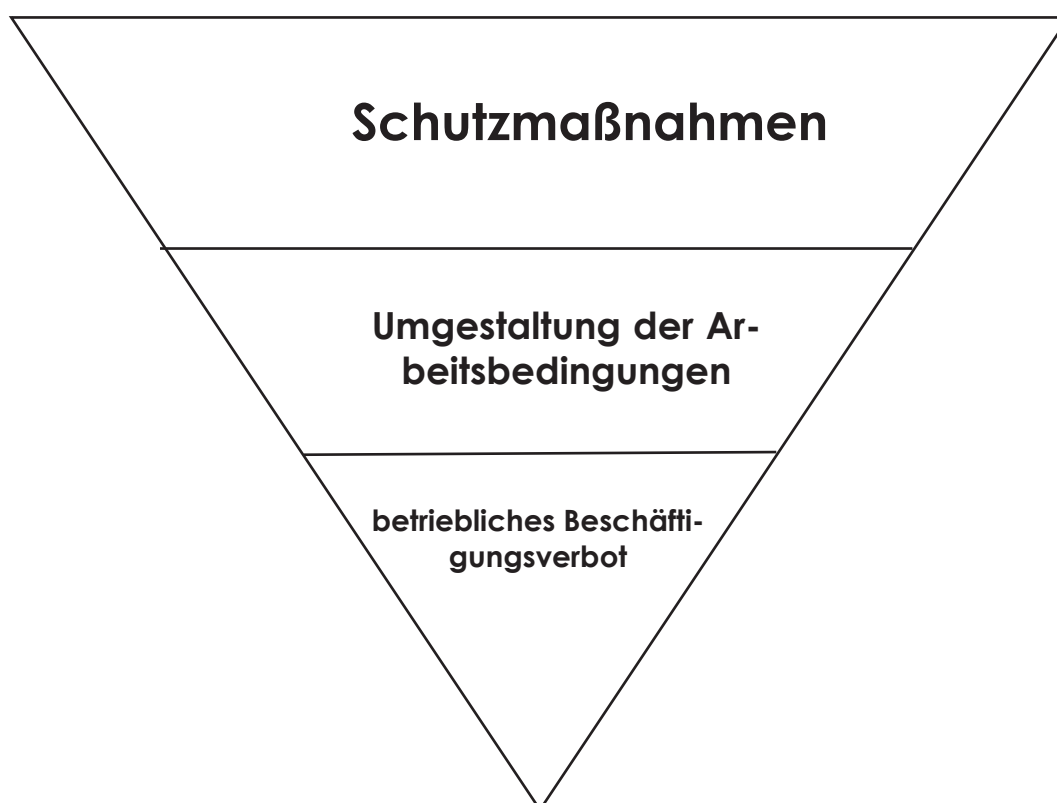
Nr. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ab dem Wirksamwerden der Änderung zu berücksichtigen.

Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsverbot – ausgelerntes Zahnmedizinisches Fachpersonal

1. Welche Alternativen zum betrieblichen Beschäftigungsverbot existieren für schwangere Auszubildende?

► Vor Erteilung eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes ist die Prüfung der Möglichkeit einer Umgestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren ausgelerten Zahnmedizinischen Fachangestellten, z.B. in Form einer Umsetzung in die Verwaltung, geboten.

Die Schutzmaßnahmen, die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber als Folge der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes zu treffen hat, unterliegen einer bestimmten Rangfolge.



Erst wenn eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht in Betracht kommt (maßgeblich sind hier die Umstände des Einzelfalles), muss im Falle einer ansonsten bestehenden unverantwortbaren Gefährdung ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

2. Ist auch ein Teilbeschäftigungsverbot möglich?

► Ja, die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann auch ein Teilbeschäftigungsverbot aussprechen.

Wichtig: Reduziert sich aufgrund des Teilbeschäftigungsverbots die Arbeitszeit von einer Fünf-Tage-Woche auf z. B. zwei Tage pro Woche, so bleibt der volle Urlaubsanspruch trotzdem bestehen. Für den Fall, dass die schwangere Mitarbeiterin also im Teilbeschäftigungsverbot Erholungsurlaub in Anspruch nehmen möchte, muss sie lediglich für die Tage Urlaub einreichen, für die auch eine Arbeitspflicht besteht (in dem genannten Beispielsfall: zwei Tage Urlaub, um eine Woche frei zu haben).



**Zahnärztekammer
Niedersachsen**

Sie haben noch Fragen? Zögern Sie nicht, uns zu schreiben:

rechtsabteilung@zkn.de

Weitere Informationen erhalten Sie auch hier: <https://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/startseite/arbeitsschutz/mutterschutz/mutterschutz-52094.html>

Foto-/Grafikhinweise:

stock.adobe.com/ Halfpoint

Stand: Januar 2022



Übersicht
Staatliche Gewerbeaufsichtsämter in Niedersachsen

| | |
|---|---|
| <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Braunschweig Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de</p> | <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover Am Listholze 74 30177 Hannover Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: poststelle@gaa-h.niedersachsen.de</p> |
| <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Celle Im Werder 9 29221 Celle Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-88 E-Mail: poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de</p> | <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hildesheim Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-99 E-Mail: poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de</p> |
| <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Cuxhaven Elfenweg 15 27474 Cuxhaven Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de</p> | <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de</p> |
| <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Emden Brückstraße 38 26725 Emden Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58/59 E-Mail: poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de</p> | <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de</p> |
| <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de</p> | <p>Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Osnabrück Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück Telefon: 0541 503-500 Telefax: 0541 503-501 E-Mail: poststelle@gaa-os.niedersachsen.de</p> |

**Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau
nach § 27 Mutterschutzgesetz**

| | |
|--|------------------------------|
| An das zuständige Staatliche Gewerbeaufsichtsamt | Name und Anschrift der Firma |
| | Telefon |
| Ansprechpartner im Betrieb | Aktenzeichen |

A. Grund der Benachrichtigung

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Die Schwangerschaft einer Frau (§ 27 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a MuSchG) |
| Name, Vorname, Anschrift der schwangeren Frau | voraussichtlicher Entbindungstag |

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> | 2. Das Stillen einer Frau (§ 27 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b MuSchG) (<u>entfällt</u> , wenn bereits eine Benachrichtigung über die Schwangerschaft nach Nummer 1 vorgenommen wurde) |
| Name, Vorname, Anschrift der stillenden Mutter | Entbindungstag |

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> | 3. Teilnahme einer schwangeren/stillenden Schülerin/Studentin an Ausbildungsveranstaltungen bis 22.00 Uhr (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a MuSchG) |
| Bereitschaftserklärung der Frau liegt vor | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Teilnahme ist zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> | 4. Teilnahme einer schwangeren/stillenden Schülerin/Studentin an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b MuSchG) |
| Bereitschaftserklärung der Frau liegt vor | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Teilnahme ist zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Ersatzruhetag in jeder Woche im Anschluss an eine Nachtruhe von mindestens 11 Stunden wird gewährt | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> | 5. Beschäftigung einer schwangeren/stillenden Frau an Sonn- und Feiertagen (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b MuSchG) |
| Bereitschaftserklärung der Frau liegt vor | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Ausnahme vom allge. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach § 10 ArbZG zulässig | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Ersatzruhetag in jeder Woche im Anschluss an eine Nachtruhe von mindestens 11 Stunden wird gewährt | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |
| Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen | ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> |

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 6. Beschäftigung einer schwangeren/stillenden Frau mit getakteter Arbeit (mit vorgeschriebenem Arbeitstempo) ohne unverantwortbare Gefährdung (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe c MuSchG) |
|--------------------------|---|

B. Ergänzende Angaben

| | | | |
|---|--|---------------------|----------|
| 1. Tätigkeit / Beschäftigung | | | |
| 1.1 Tätigkeit der schwangeren/stillenden Frau | | | |
| 1.2 | Beamtin | Schülerin/Studentin | Sonstige |
| 1.3 | Beschäftigungsort / Ausbildungsort (wenn abweichend von der angegebenen Anschrift) | | |

| | | | | |
|---|------|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 2. Arbeitszeit nach Bekanntgabe der Schwangerschaft / des Stillens | | | | |
| Max. tägliche Arbeitszeit | Std. | Arbeitszeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr (bei "ja": Antrag auf Ausnahmegenehmigung nach §§ 28 oder 29 MuSchG erforderlich) | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| Wöchentliche Arbeitszeit | Std. | Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |

| |
|--|
| 3. Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen (§ 10 MuSchG) |
|--|

Für jede Tätigkeit der schwangeren/stillenden Frau wurden die Arbeitsbedingungen beurteilt ja nein

Wenn ja

- eine Gefährdung liegt nicht vor, die Tätigkeiten können unverändert ausgeführt werden
oder
- Eine Gefährdung liegt vor, folgende Schutzmaßnahmen wurden getroffen:
- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
 - Umsetzung auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz
Neue Tätigkeit:
 - Teilweise Freistellung von der Arbeit – teilweises Beschäftigungsverbot
(z.B. *Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ist nur für einen Teil der gefährdenden Tätigkeiten möglich*)
 - Vollständige Freistellung von der Arbeit – vollständiges Beschäftigungsverbot
(*Umgestaltung oder Arbeitsplatzwechsel sind nachweislich unzumutbar*)
- Es besteht ein ärztliches Beschäftigungsverbot gemäß § 16 MuSchG

.....
Datum

.....
Unterschrift / Stempel des Arbeitgebers