

Kurzleitfaden mit Checkliste zu Schwangerschaft, Stillzeit und Elternzeit

für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und angestellte
Zahnärztinnen



Zahnärztekammer
Niedersachsen

Sowohl Arbeitnehmerin (angestellte Zahnärztin) als auch Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, die sich mit Schwangerschaft, Stillzeit und Elternzeit konfrontiert sehen, stehen zahlreichen Fragen gegenüber. Die nachfolgende Checkliste soll zur Beantwortung dienen und eine Hilfestellung leisten. Sie finden nachstehend eine Aufteilung in die Gebiete „Schwangerschaft“, „Stillzeit“ und „Elternzeit“.

1. Schwangerschaft

Der angestellten Zahnärztin (Mitarbeiterin) obliegt die Verpflichtung, die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bekanntzugeben, sobald hierüber Kenntnis besteht. Zwar sieht das Gesetz keine bestimmte Form der Mitteilung vor, allerdings empfiehlt es sich zu Nachweiszwecken, diese in schriftlicher Form abzugeben.

Verlangt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber daraufhin ein ärztliches Attest über die bestehende Schwangerschaft und den errechneten Entbindungstermin, ist dieses vorzulegen. Die hierfür entstandenen Kosten sind von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber zu tragen.

Es ist für alle Schwangerschaften eine konkrete Gefährdungsanalyse des Arbeitsplatzes vorzunehmen, die bei angestellten Zahnärztinnen zwingend ein generelles (durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ausgesprochenes) Beschäftigungsverbot zur Folge hat. Denn eine schwangere Zahnärztin darf nicht mehr am Patienten arbeiten. Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 27. Mai 1993 (Az.: 5 C 42.89) entschieden, dass eine werdende Mutter keinen Umgang mit infizierten stechenden, schneidenden oder bohrenden Gegenständen haben darf. Anders als bei zahnmedizinischem Fachpersonal (vgl. hierzu auch unsere gesonderte Checkliste) ist eine Umsetzung (beispielsweise in die Verwaltung oder an den Empfang) nicht möglich, da die Zahnärztin auf Grund ihres Arbeitsvertrages die Behandlung an der Patientin oder am Patienten schuldet.

Das Beschäftigungsverbot der angestellten Zahnärztin ist der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Niedersachsen (KZVN) durch den Arbeitgeber zu melden. Für die Dauer des Beschäftigungsverbotes bzw. Mutterschutz oder Elternzeit kann der Arbeitgeber das Angestelltenverhältnis ruhen lassen. Diese Änderung erfolgt schriftlich an den Zulassungsausschuss Niedersachsen und kostet 120€. Sie besteht für ein Jahr und kann maximal einmal verlängert werden (insgesamt 2 Jahre möglich). Alternativ kann der Arbeitgeber eine Vertretung benennen oder beantragen. Die Vertretung besteht für 6 Monate und kann durch denselben Vertreter einmal verlängert werden. Danach muss eine neue Vertretung eingesetzt werden oder das Verhältnis ruhend gestellt werden. Der Vertreter*in kann sowohl ein bereits in der Praxis tätiger Zahnarzt*in sein oder für den Zweck neu eingestellter Zahnarzt*in sein, wichtig ist, dass eine deutsche Zulassung besteht.

Schwangerschaft – auf den Punkt gebracht

Pflichten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers

- ▶ Beschäftigungsverbot für die schwangere Zahnärztin bis zum Eintritt der gesetzlichen Schutzfrist (sechs Wochen vor errechnetem Entbindungstermin) schriftlich aussprechen. Eine Ausfertigung des Schriftstücks an die Krankenkasse der Mitarbeiterin übermitteln.
- ▶ Beschäftigungsverbot der angestellten Zahnärztin nebst ausgefülltem Gefährdungsanalysebogen dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt melden.
- ▶ Beschäftigungsverbot der angestellten Zahnärztin der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Niedersachsen (KZVN) melden.

Pflichten der angestellten Zahnärztin

- ▶ Mitteilung der Schwangerschaft und des errechneten Entbindungstermins
- ▶ Beschäftigungsverbot der Mitgliederverwaltung der ZKN bekanntgeben
- ▶ Altersversorgungswerk der ZKN informieren



Finanzielle Leistungen

Während des Beschäftigungsverbots bis zum Eintritt der gesetzlichen Schutzfristen (sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin) hat die angestellte Zahnärztin einen Anspruch auf den sogenannten Mutterschaftslohn. Für die Berechnung wird das Durchschnittsgehalt (inkl. Umsatzbeteiligung) der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft herangezogen. Dies kann durch die Gehaltsabrechnung nachgewiesen werden. Nicht einzubeziehen sind Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Fahrtkostenzuschüsse. Unberücksichtigt bleiben außerdem Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eingetreten sind.

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. (MuSchG §18)

Ab dem Zeitpunkt des Eintritts der gesetzlichen Schutzfristen (sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin) hat die angestellte Zahnärztin einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, sofern diese bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. Angestellte, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt. Zusätzlich zum Mutterschaftsgeld steht der Angestellten ein Arbeitgeberzuschuss zu. Dieser gleicht die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld (13 € / Tag) und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten 3 Monate vor Beginn der Schutzfrist aus.

Die Arbeitgeberaufwendungen aus Anlass einer Mutterschaft werden in voller Höhe erstattet. Das bedeutet, dass im Rahmen des Umlageverfahrens U2 die Aufwendungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, die sich aus Anlass eines ausgesprochenen Beschäftigungsverbot oder aus dem Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ergeben, erstattet werden.

Eine etwaige Reduzierung der zu leistenden Kammerbeiträge der angestellten schwangeren Zahnärztin richtet sich nach der Beitragsordnung (BO) der Zahnärztekammer Niedersachsen (ZKN) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die BO ist auf www.zkn.de abrufbar.

Erholungsurlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch das Beschäftigungsverbot nicht berührt. Hat die schwangere Angestellte vor Beginn des Beschäftigungsverbotes ihren Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Jahr beanspruchen.

Kündigungsschutz

Für die angestellte Zahnärztin besteht vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Schutzfrist – mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung – grundsätzlich ein besonderer Kündigungsschutz.

Das Kündigungsverbot gilt jedoch nur dann, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung davon Kenntnis bekam.

Sonderfall: befristete Arbeitsverträge (z.B. Vorbereitungsassistentinnen), die zeitlich bestimmt sind, können auch während der Schwangerschaft auslaufen, ohne dass die Schwangere einen Anspruch auf Verlängerung hat. Sie enden durch Zeitablauf und bedürfen keiner Kündigung.

2. Stillzeit

Da das Mutterschutzgesetz sowohl für die schwangere als auch für die stillende Mutter gilt, greift dieses Gesetz auch für den Fall, dass die schwangere angestellte Zahnärztin nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfristen (grundsätzlich acht Wochen nach der Entbindung) ihr Kind stillen möchte. Das bedeutet, dass für die stillende Zahnärztin erneut ein Beschäftigungsverbot aufgrund des Stillens analog zur Schwangerschaft auszusprechen ist.

Die Dauer dieses Still-Beschäftigungsverbotes ist gesetzlich nicht geregelt. Häufig wird von einer Dauer von 12 Monaten ausgegangen. Dies wird jedoch von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich beantwortet und kann auch über die Dauer eines Jahres hinausgehen. Um sicherzustellen, dass der gesamte Zeitraum finanziell von der U2-Umlage gedeckt ist, empfiehlt es sich für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber daher, sich mit der zuständigen Krankenkasse der angestellten Zahnärztin im Rahmen des Erstattungsvorgangs in Verbindung zu setzen.

Für den Erholungsurlaub und den Mutterschaftslohn gelten die Ausführungen unter I. Schwangerschaft entsprechend.

Ein Unterschied der Stillzeit zur Schwangerschaft liegt im besonderen Kündigungsschutz. Dieser greift im Rahmen des Stillbeschäftigungsverbotes nach Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht mehr. Das bedeutet, dass, sollten die Voraussetzungen einer Kündigung vorliegen, diese unter Einhaltung der jeweiligen Fristen möglich ist.

Selbstverständlich entsteht für den Fall, einer erneuten Schwangerschaft während des Beschäftigungsverbotes aufgrund des Stillens für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber die Verpflichtung ein erneutes Beschäftigungsverbot anlässlich der erneuten Schwangerschaft auszusprechen, bei dem der besondere Kündigungsschutz wieder auflebt.

Stillzeit – auf den Punkt gebracht

- ▶ Mutterschutzgesetz greift auch für stillende Arbeitnehmerinnen
- ▶ Rahmenbedingungen wie unter „I. Schwangerschaft“ erläutert
- ▶ Ausnahme: Kündigungsschutz endet nach Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung



3. Elternzeit

Anspruch

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung ihres oder seines Kindes. Dieser Anspruch besteht für jedes Elternteil bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Schutzfrist der Mutter nach der Geburt wird auf die Elternzeit angerechnet. Der Mutterschutz führt also nicht zu einer Verlängerung der Elternzeit. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Nach dem Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf die Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Antrag

Wer Elternzeit nehmen will, muss den Antrag dafür grundsätzlich spätestens sieben Wochen vor dem beabsichtigten Beginn schriftlich bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber stellen.

Der Antrag muss eigenhändig unterschrieben sein. Fax oder E-Mail reichen in diesem Fall nicht aus. Gleichzeitig hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in diesem Fall zu erklären, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Es kann auch von vornherein bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Elternzeit verlangt werden.

Erholungsurlaub

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann der Erholungsurlaub, der während der Elternzeit zusteht, für jeden vollen Kalendermonat in der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden. Die Kürzung muss der Arbeitgeber gegenüber seiner Mitarbeiterin oder seinem Mitarbeiter erklären. Dies ist auch im Nachhinein zulässig, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

Kündigungsschutz

Auch in der Elternzeit besteht ab dem Zeitpunkt der Beantragung bis zur Beendigung grundsätzlich ein Kündigungsverbot für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.

Elterngeld

Das Elterngeld ist eine Leistung des Bundes. Der Antrag ist bei der jeweiligen Elterngeldstelle zu stellen. Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoeinkommen des betreuenden Elternteiles. Es beträgt mindestens 300 € und höchstens 1.800 € und ist bei der jeweiligen Elterngeldstelle zu beantragen. Der Bezugszeitraum beträgt höchstens 14 Monate.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Eine vorzeitige einseitige Beendigung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht möglich und bedarf bis auf wenige Ausnahmen der Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Eine solche Ausnahme ist bspw. die Geburt eines weiteren Kindes. Dies setzt allerdings voraus, dass das weitere Kind entbunden ist.

In diesem Fall kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nur innerhalb einer Frist von vier Wochen aus von ihm darzulegenden dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Im Falle einer erneuten Schwangerschaft kann die Elternzeit ohne Zustimmung beendet werden, um den Mutterschutz nutzen zu können. Dies setzt nur eine entsprechende Information der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers voraus. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit in gegenseitigem Einvernehmen ist jederzeit möglich.

Elternzeit – auf den Punkt gebracht

- ▶ Anspruch bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes
- ▶ Antragstellung: spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit
- ▶ Erholungsurlaub bleibt grundsätzlich bestehen, kann aber gekürzt werden
- ▶ Antrag auf Elterngeld bei der zuständigen Elterngeldstelle einreichen
- ▶ Vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur in Ausnahmefällen ohne Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers möglich



4. Assistenzzeit

Das Mutterschutzgesetz gilt gleichermaßen für Zahnärztinnen in der Vorbereitungszeit oder in Weiterbildung.

Allgemeines

Vor Beginn einer Assistenz oder Weiterbildung ist es daher sinnvoll, sich über eine mögliche Befristung des Arbeitsvertrages informieren. Ist dieser zeitlich befristet, endet er durch Zeitablauf. Ein bestehendes Beschäftigungsverbot, Mutterschutz oder Elternzeit ändert an diesem Umstand nichts. Wird in dem Arbeitsvertrag hingegen auf „das Ende der Vorbereitungszeit oder der Weiterbildung“ abgestellt, läuft der Vertrag nach dem Mutterschutz/der Elternzeit weiter mit dem Ergebnis, dass die Praxis der betroffenen Arbeitnehmerin die Position erneut anbieten muss.

Assistentinnen/Assistenten zur Sicherstellung der Versorgung

Die arbeitsrechtlichen Gegebenheiten sind von den zulassungsrechtlichen Gegebenheiten strikt zu trennen. Ist die Zahnärztin in der Vorbereitungszeit aufgrund eines Beschäftigungsverbots oder von Mutterschutz/Elternzeit nicht in der Praxis tätig, ist dies der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Niedersachsen (KZVN) unverzüglich anzuzeigen. Die Genehmigung zur Beschäftigung der Assistentin zur Sicherstellung der Versorgung (früher Vorbereitungsassistentin) muss widerrufen werden. Die Dauer eines Beschäftigungsverbot, des Mutterschutzes oder der Elternzeit während der Assistenzzeit wird bei Festlegung der anzuerkennenden Vorbereitungszeiten grundsätzlich in einem sehr geringen Umfang angerechnet; die Assistenzzeit muss entsprechend verlängert werden. Sobald die Tätigkeit in der Praxis wiederaufgenommen werden kann, muss die Praxis eine erneute Genehmigung bei der bei der KZVN beantragen.

Assistentinnen/Assistenten in Weiterbildung

Wird die Weiterbildung aufgrund der Schwangerschaft respektive Elternzeit für einen Zeitraum von mehr als vier Wochen unterbrochen, ist unverzüglich ein Antrag auf Genehmigung (unter Nennung des konkreten Unterbrechungszeitraums) bei der ZKN zu stellen. Eine Unterbrechung der Weiterbildung von mehr als vier Wochen oder von insgesamt mehr als sechs Wochen im Kalenderjahr ist nachzuholen.

Stand: 08.12.2023



Sie haben noch Fragen? Zögern Sie nicht, uns unter dem Stichwort „Schwangerschaft“ zu schreiben:

rechtsabteilung@zkn.de

Foto-/Grafikhinweise:

stock.adobe.com/Artco

stock.adobe.com/Aleksandr Doodko

Checkliste



Vor der Geburt

Für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

- Erstellung einer individuellen Gefährdungsbeurteilung anhand der abstrakten Gefährdungsbeurteilung und entsprechende Umsetzung der Schutzmaßnahmen
- Angebot an Schwangere zu einem Gespräch über Anpassung der Arbeitsbedingungen
- Schwangerschaft und Beschäftigungsverbot an zuständiges Gewerbeaufsichtsamt und KZVN melden
- Antrag der U2-Umlage bei der gesetzlichen Krankenversicherung der Arbeitnehmerin

Für Arbeitnehmerinnen

- Praxisinhaber/Praxisinhaberin über Schwangerschaft und mutmaßlichen Entbindungstermin informieren
- Die Arbeitnehmerin teilt dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mit einer Frist von 7 Wochen, dass sie in Elternzeit gehen wird



Nach der Geburt (Stillzeit etc.)

- Arbeitgeber/Arbeitgeberin prüft, ob für die stillende Frau oder ihr Kind eine Gefährdung besteht, die besondere Schutzmaßnahmen, eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes – oder eben den Ausspruch eines individuellen Beschäftigungsverbots erforderlich macht.
- Antrag auf Elterngeld bei der zuständigen Elterngeldstelle einreichen
- Stellt die Arbeitnehmerin das Stillen ein, so hat sie dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin umgehend mitzuteilen und an Ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.