Die schwangere Praxismitarbeiterin

RELEVANTE REGELUNGEN UND GESETZLICHE NEUREGELUNGEN AB 01.01.2018

Wird eine angestellte Praxismitarbeiterin – gleich ob Auszubildende, nichtzahnärztliche oder zahnärztliche Angestellte – schwanger, so stellt dies den Arbeitgeber regelmäßig vor eine administrative Herausforderung. Der Arbeitgeber hat in dieser Situation unterschiedliche Schutzvorschriften zu beachten, Meldungen an Aufsichtsbehörden zu machen, die Aufgabenverteilung in der Praxis umzustrukturieren, eventuell ein Beschäftigungsverbot auszusprechen und nicht zuletzt die eigenen wirtschaftlichen Auswirkungen auf seine Zahnarztpraxis zu prüfen.

Der vorliegende Artikel soll einen Überblick der für die Zahnarztpraxis relevanten Regelungen des Mutterschutzes verschaffen und zugleich über die gesetzlichen Neuregelungen, die im Wesentlichen ab dem 01.01.2018 in Kraft treten, informieren. Eine Paragrafenübersicht der im Artikel genannten und für die Zahnarztpraxis wichtigen Regelungen im MuSchG findet sich in der nebenstehenden Übersichtstabelle. Die entsprechenden Gesetze sind auf der Webseite www.zahnaerztekammernordrhein.de unter „Beruf und Wissen“ eingestellt.

AKTUELL GELTENDES RECHT

Eine der wichtigsten gesetzlichen Grundlagen bezüglich des Schutzes schwangerer Frauen und stillender Mütter ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Dieses Gesetz beinhaltet die Vorgaben zur Beschäftigung während Schwangerschaft und Stillzeit sowie zu Beschäftigungsverboten und Kündigungsverboten, die der Arbeitgeber zwingend beachten muss. Ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber von der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin Kenntnis erhält, greift der gesetzliche Mutterschutz.

Im Mai dieses Jahres hat der Bundesrat den vom Bundestag beschlossenen Neuregelungen des MuSchG zugestimmt. Die Änderungen treten im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft. Bereits seit der Änderung des MuSchG im Mai dieses Jahres (BGBl. I. S. 1228 vom 29.05.2017), welche am Tag nach der Verkündung am 30.05.2017 in Kraft getreten ist, gelten neue Schutzfristen, die auch für den Inhaber einer Zahnarztpraxis verbindlich sind.

Paragrafenübersicht der im Artikel genannten und für die Zahnarztpraxis relevanten Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)

Regelung im MuSchG	MuSchG in der aktuellen Fassung, gültig bis zum 31.12.2017	MuSchG in der neuen Fassung, gültig ab dem 01.01.2018
Mitteilung der Mitarbeiterin über die Schwangerschaft, Vorlage eines Attests über die Schwangerschaft	§ 5	§ 15
Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber	§§ 2 bis 4	§§ 9 bis 15
Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde (hier: Bezirksregierung)	§ 5	§ 27
Absolute Beschäftigungsverbote	§ 4	§§ 11 und 12
Freistellung für notwendige Untersuchungen	§ 16	§ 23
Mutterschutzlohn	§ 11	§ 21
Erholungsurlaub	§ 17	§ 24
Arbeitsverbot für Nachtarbeit, Mehrarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen	§ 8	§§ 4 bis 6 (Neues Genehmigungsverfahren für Arbeit zwischen 20 und22 Uhr: § 28)
Kündigungsschutz	§ 9	§ 17
Schutzfristen vor und nach der Entbindung	§§ 6 und 3 Abs. 2	§ 3
Aushangpflicht des MuSchG	§ 18	§ 26
Gestaltung des Arbeitsplatzes	§ 2	§ 9
Stillzeit	§ 7	§§ 4 und 7

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

Das MuSchG unterscheidet zwischen relativen und absoluten Beschäftigungsverboten für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen. Ein relatives Beschäftigungsverbot besteht für schwangere Mitarbeiterinnen ab sechs Wochen vor der Entbindung. Auf dieses Beschäftigungsverbot kann die werdende Mutter freiwillig verzichten, wobei der Verzicht jederzeit für die Zukunft widerrufen werden kann. Absolute Beschäftigungsverbote ergeben sich in Tätigkeitsbereichen der Zahnarztpraxis, die für die Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes nicht gefährdungsfrei sind. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass ein absolutes Beschäftigungsverbot durch den Arzt der schwangeren Frau ausgesprochen wird. In diesem Fall muss die werdende Mutter ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegen. Daneben normiert das MuSchG weitere absolute Beschäftigungsverbote, unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit in der Zahnarztpraxis. Hierzu gehören das Nachtarbeitsverbot (zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr), das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot und das Mehrarbeitsverbot. Mehrarbeit bedeutet bei volljährigen Mitarbeiterinnen eine Arbeit von mehr als 8,5 Std./Tag bzw. 90 Std./Doppelwoche.

Zudem besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot für acht Wochen nach der Geburt bzw. für zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten. Die verlängerte Schutzfrist von zwölf Wochen nach der Geburt gilt seit dem 30.05.2017 ebenfalls für

© Fotolia/nataliaderiabina

HINWEIS:
In einer Zahnarztpraxis, in der regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden muss der Praxisinhaber als Arbeitgeber eine Kopie des MuSchG an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder das MuSchG in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich machen!

Mütter eines behinderten Kindes im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, wenn die Mutter dies beim Arbeitgeber beantragt.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Ein wichtiger Aspekt des Mutterschutzes ist das im MuSchG normierte Kündigungsverbot. Während der Schwangerschaft und für einen Zeitraum von vier Monaten nach der Entbindung darf die Mitarbeiterin grundsätzlich nicht gekündigt werden. Eine Kündigung kann nur in Ausnahmefällen wirksam sein, wenn die zuständige Behörde die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt. Im Bereich Nordrhein ist die zuständige Behörde für die Zulässigkeitserklärung die Bezirksregierung Düsseldorf oder Köln. Eine bereits ausgesprochene Kündigung ist zudem unwirksam, wenn die schwangere Mitarbeiterin innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Kündigung ihren Arbeitgeber von der Schwangerschaft unterrichtet. Seit dem 30.05.2017 gilt eine viermonatige Kündigungsschutzfrist ebenfalls für Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten haben. Die viermonatige Kündigungsschutzfrist beginnt in diesem Fall ab der Fehlgeburt.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Nach Kenntnis von der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin hat der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Beschäftigung der Mitarbeiterin vorzunehmen. Entsprechend den Vorgaben des MuSchG und der §§ 1 bis 3 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) muss der Arbeitgeber überlegen, ob der bisherige Arbeitsplatz der Mitarbeiterin gefährdungsfrei und eine Weiterbeschäftigung unverändert möglich ist. Sofern der bisherige Arbeitsplatz nicht gefährdungsfrei ist, muss der Arbeitgeber beurteilen, ob der Arbeitsplatz der schwangeren Mitarbeiterin gefährdungsfrei umgestaltet werden kann oder eine Umsetzungsmöglichkeit besteht. Gegebenenfalls kann sich der Arbeitgeber von einem Betriebsarzt hierzu beraten lassen. Die Umgestaltung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz in der Zahnarztpraxis muss für die Mitarbeiterin in Anbetracht ihrer beruflichen Qualifikation zumutbar und nach den arbeitsvertraglichen Regelungen zulässig sein. Kommt keine Umgestaltung oder Umsetzung des Arbeitsplatzes in Betracht, muss ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden und die schwangere Mitarbeiterin darf nicht weiter in der Zahnarztpraxis arbeiten.

Kenntnis des Praxisinhabers von der Schwangerschaft der Mitarbeiterin

(Auf Verlangen: Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme)

↓

Mutterschutzregeln müssen vom Praxisinhaber beachtet werden!!!

Unabhängig von der konkreten Tätigkeit der Mitarbeiterin müssen folgende Aspekte immer berücksichtigt werden:

- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung (auch bei Fehlgeburten ab der 12. Schwangerschaftswoche bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Fehlgeburt)
- Beschäftigungsverbot für 6 Wochen vor der Entbindung (maßgeblich ist der im Zeugnis des Arztes oder der Hebamme errechnete Tag der Entbindung); die Schwangere kann auf dieses Beschäftigungsverbot widerruflich verzichten
- Beschäftigungsverbot für 8 Wochen nach der Entbindung bzw. auf Antrag der Mutter für 12 Wochen bei Mehrlings-/Frühgeburten oder bei der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung
- keine Nachtarbeit (d.h. zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, mit Genehmigung der Bezirksregierung ist eine Beschäftigung bis 22 Uhr möglich) /keine Sonn- und Feiertagsarbeit
- keine Mehrarbeit
- Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub besteht weiterhin
- Freistellung für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen

Unverzügliche Meldung an die Bezirksregierung Düsseldorf oder Köln durch den Praxisinhaber

Gefährdungsbeurteilung durch den Praxisinhaber:
Was macht meine Mitarbeiterin in der Zahnarztpraxis?
Ist dieser Arbeitsplatz komplett gefährdungsfrei?
(eventuell Rücksprache mit dem Betriebsarzt halten)

NEIN →

z.B.: bei angestellter Zahnärztin: Patientenbehandlung;
bei ZFA: Stuhlassistenz, Aufbereitung von Instrumenten, Röntgen

JA ↓

z.B.: Bürotätigkeiten

Bei der Weiterbeschäftigung sind die allgemeinen Regeln des Mutterschutzes zu beachten (siehe Übersichtskasten)

Kann der Arbeitsplatz umgestaltet werden oder ist eine Umsetzung möglich und zumutbar?

JA ← z.B.: Bürotätigkeiten

NEIN ↓

Alternativ kann ein Beschäftigungsverbot auch vom Arzt der schwangeren Frau verordnet werden (ärztliches Zeugnis muss vorgelegt werden)

Absolutes Beschäftigungsverbot

↓

Praxisinhaber zahlt weiterhin Gehalt an die Mitarbeiterin (Mutterschutzgeld)

↓

Antrag des Praxisinhabers an die gesetzliche Krankenkasse der Mitarbeiterin auf Erstattung im **U2 Umlageverfahren**

WEITERE ASPEKTE DES MUTTERSCHUTZES

Hinsichtlich der Berechnung des Erholungsurlaubs für die schwangere Mitarbeiterin hat der Arbeitgeber ebenfalls die Regeln des MuSchG zu beachten. Zeiten, in denen ein Beschäftigungsverbot besteht, müssen für die Berechnung des Erholungsurlaubs wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden. Insofern führt ein Beschäftigungsverbot nicht zu einem Verkürzen des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub. Sofern die Mitarbeiterin ihren Urlaub vor Beginn des Beschäftigungsverbots bzw. der Schutzfristen nicht vollständig erhalten hat, dann kann sie ihren Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden und im darauffolgenden Jahr beanspruchen.

Des Weiteren sollte der Arbeitgeber im Falle der Weiterbeschäftigung der schwangeren Mitarbeiterin stets im Blick behalten, dass er sie für Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der Gesetzlichen Krankenkasse bei Schwangerschaft und Mutterschaft von der Arbeit freizustellen hat; ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten. Gleiches gilt bei privat krankenversicherten Angestellten. Im Rahmen der Terminierung solcher Untersuchungen muss die schwangere Mitarbeiterin auch auf Belange der Praxis Rücksicht nehmen.

STILLZEIT

Auf Verlangen der stillenden Arbeitnehmerin muss der Arbeitgeber ihr nach dem MuSchG eine Stillzeit ermöglichen. Bei Angestellten, die weniger als acht Stunden zusammenhängend pro Tag arbeiten, beträgt die Stillzeit mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Wenn die stillende Mitarbeiterin täglich mehr als acht Stunden zusammenhängend arbeitet, dann soll der Arbeitgeber zweimal täglich eine Stillzeit von 45 Minuten oder, wenn in Arbeitsstättennähe keine Stillmöglichkeit besteht, einmal täglich 90 Minuten Stillzeit gewähren. Nach dem MuSchG ist die Arbeitszeit zusammenhängend, wenn keine Unterbrechung einer mindestens zweistündigen Ruhepause besteht. Der Angestellten darf durch die Gewährung der Stillzeit kein Verdienstausfall entstehen. Zudem darf die Stillzeit nicht vor- bzw. nachgearbeitet und nicht auf andere festgesetzte Ruhepausen (z. B. nach dem Arbeitszeitgesetz) angerechnet werden.

ÄNDERUNGEN AB DEM 01.01.2018

Ab dem 01.01.2018 wird der Anwendungsbereich des MuSchG ausdrücklich und klarstellend auch auf Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) erstreckt. Dies betrifft in der Zahnarztpraxis insbesondere die Auszubildenden. Zwar galten die Regelungen des MuSchG auch bisher schon für Auszubildende, ab dem 01.01.2018 werden sie im Anwendungsbereich des MuSchG explizit mit aufgezählt.

In dem ab 2018 gültigen § 9 MuSchG wird eine explizite Pflicht des Arbeitgebers zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes der schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin festgeschrieben, so-

dass eine „unverantwortbare Gefährdung“ ausgeschlossen ist. Der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ wird neu eingeführt. In der gesetzlichen Definition heißt es, dass eine Gefährdung unverantwortbar ist, „wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist“. Nach der ab nächstem Jahr gültigen Fassung des § 9 Abs. 2 MuSchG gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen, wenn „der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird“. Diese Neuregelung mit dem Maßstab der unverantwortbaren Gefährdung bedeutet für Zahnarztpraxen keine wesentliche Änderung dessen, was bisher bereits gilt. Der Arbeitsplatz einer angestellten Zahnärztin oder einer ZFA, die in der Stuhlassistenz eingesetzt wird, kann im Hinblick auf Verletzungs- und Infektionsrisiken nicht ohne unverantwortbare Gefährdung ausgestaltet werden.

Mit der Neuregelung des MuSchG wird ab dem 01.01.2018 ein behördliches Genehmigungsverfahren für eine Tätigkeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr eingeführt. Dies kann in der Zahnarztpraxis etwa für Verwaltungsmitarbeiterinnen bei abendlichen Sprechstundenzeiten oder im Notdienst relevant werden. Die Genehmigung für die Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Aufsichtsbehörde, in Nordrhein bei der Bezirksregierung Düsseldorf oder Köln, beantragen. Die Mitarbeiterin muss sich im Rahmen dieses Genehmigungsverfahrens ausdrücklich zur Arbeit in diesem Zeitraum bereit erklären. Wird der Antrag innerhalb von sechs Wochen nicht abgelehnt, gilt er als genehmigt.

UMSETZUNG IN DER ZAHNARZTPRAXIS

Für den administrativen Ablauf in der Zahnarztpraxis kommt es zunächst auf die Mitteilung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber an. Die schwangere Praxismitarbeiterin soll ihren Arbeitgeber möglichst frühzeitig von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen, damit dieser die notwendigen Schutzmaßnahmen umsetzen kann. In diesem Zusammenhang sollte die werdende Mutter ihrem Arbeitgeber den erwarteten Entbindungstermin mitteilen. Der Arbeitgeber kann sich hierfür das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen lassen; die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.
Im nächsten Schritt muss der Arbeitgeber die zuständige Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin informieren. Im Bereich Nordrhein ist als zuständige Aufsichtsbehörde die Bezirksregierung in Düsseldorf oder Köln zu kontaktieren. Für die Anzeige bieten die Bezirksregierungen Formulare an, in welche u. a. der Name, das Geburtsdatum und die Anschrift der werdenden Mutter sowie Angaben zu Art und Umfang der Beschäftigung und der voraussichtliche Entbindungstermin einzutragen sind. Formulare für die Gefährdungsbeurteilung und Formblätter für die unverzügliche Meldung stellen die jeweilig zuständigen Dezernate 56 auf den Internetseiten der Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln bereit:

Bezirksregierung Düsseldorf:
www.brd.nrw.de/arbeitsschutz/56_mutterschutz_jugendarbeitsschutz/index.jsp

Bezirksregierung Köln:
www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/leistungen/abteilung05/56/schwangere/bekanntgabe/index.html

MÖGLICHKEITEN DER BESCHÄFTIGUNG

In der Zahnarztpraxis sind in der Regel Arbeiten in der Behandlung des Patienten und in der Behandlungsassistenz nicht komplett gefährdungsfrei möglich. Denn auch bei Verwendung von Schutzmitteln, wie z. B. Schutzhandschuhen, bestehen etwa bei Injektionen, Zahnextraktionen oder dem Abräumen und Aufbereiten von benutzten Instrumenten Verletzungs- und Infektionsrisiken. Weitere Gesundheitsgefahren bestehen für die schwangere Mitarbeiterin in der Zahnarztpraxis im Bereich des Röntgens oder bei Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen (z. B. mit Röntgenchemikalien oder mit bestimmten Desinfektionsmitteln). In diesen Bereichen besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber muss überlegen, ob er den Arbeitsplatz seiner Mitarbeiterin gefährdungsfrei umgestalten bzw. sie gefährdungsfrei umsetzen kann.

Schwangere Mitarbeiterinnen können gegebenenfalls mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, schwangere Zahnärztinnen können z. B. Aufklärungs- oder Beratungsgespräche mit Patienten führen. Sofern eine Umgestaltung nicht in Betracht kommt, liegt ein absolutes Beschäftigungsverbot vor. Auf ein absolutes Beschäftigungsverbot kann nicht freiwillig verzichtet werden. Die Vorgaben des MuSchG und die §§ 4 und 5 MuSchArbV sind an dieser Stelle nicht disponibel, ein Verzicht der schwangeren Mitarbeiterin wäre unwirksam. Im Falle einer unzulässigen Weiterbeschäftigung macht der Arbeitgeber sich unter Umständen strafbar. Außerdem drohen ihm Bußgelder und eventuelle Haftungsansprüche, wenn es zu einer Gesundheitsschädigung der Mutter oder des Kindes kommt.

MUTTERSCHAFTSGELD

Ab dem Beginn der Schutzfristen des MuSchG, d. h. ab sechs Wochen vor und bis acht Wochen nach dem Entbindungstermin, hat die Mutter einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses muss sie selbst bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse beantragen. Privat versicherte Angestellte können einen entsprechenden Antrag beim Bundesversicherungsamt stellen.

Sofern der kalenderjährliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro täglich (d. h. monatlicher Nettolohn von 390 Euro) übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

U2 UMLAGEVERFAHREN

Wenn der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot ausspricht oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, muss der Arbeitgeber trotz Freistellung von der Arbeitsleis-

tung weiterhin das Arbeitsentgelt an die Mitarbeiterin zahlen. Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung vor Eintritt der Schwangerschaft das Entgelt der Mitarbeiterin weiter zu zahlen (sogenannter Mutterschutzlohn). Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) kann der Arbeitgeber sodann einen Antrag bei der gesetzlichen Krankenkasse der Mitarbeiterin auf Erstattung der Entgeltfortzahlung stellen (U2 Umlageverfahren). Bei Mitarbeiterinnen, die privat krankenversichert sind, kann dieser Antrag bei der Krankenkasse gestellt werden, zu der die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden. Der Antrag muss zeitnah erfolgen.

Nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG kann der Arbeitgeber sich das gezahlte Arbeitsentgelt sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung erstatten lassen. Der sogenannte Mutterschutzlohn muss vom Arbeitgeber bis zum Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der errechneten Entbindung gezahlt werden.

Das U2 Umlageverfahren gilt auch für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Durch die Neuerung des MuSchG ändert sich nichts am beschriebenen U2 Umlageverfahren.

Zu unterscheiden ist der Mutterschutzlohn von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Wenn die schwangere Mitarbeiterin durch ihren behandelnden Arzt arbeitsunfähig krankgeschrieben wird, dann erhält sie lediglich für sechs Wochen eine Lohnfortzahlung.

Mit weiteren Fragen sollte sich der Arbeitgeber an seinen Steuerberater wenden.

EXKURS: SELBSTSTÄNDIG TÄTIGE ZAHNÄRZTINNEN

Die Regelungen des MuSchG gelten nur für angestellte Arbeitnehmerinnen in der Zahnarztpraxis und nicht für selbstständig tätige Zahnärztinnen. Insofern ergeben sich auch im kommenden Jahr keine Änderungen durch die Neuregelungen im MuSchG. Die schwangere selbstständig tätige Zahnärztin kann bis zur Entbindung und unmittelbar danach ohne Einschränkungen arbeiten. Die damit einhergehenden Risiken muss die selbstständig tätige Zahnärztin grundsätzlich selbst tragen oder über eigene Vorsorgemöglichkeiten absichern. Durch eine im April 2017 in Kraft getretene Neuerung im Versicherungsvertragsgesetz (VVG) hat die privat krankenversicherte selbstständige Zahnärztin nun allerdings während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen Krankentagegeldanspruch zum Ausgleich des Verdienstausfalls, sofern privatrechtlich ein Versicherungsschutz für Krankentagegeld abgeschlossen worden ist.

FAZIT

Für den Zahnarzt als Arbeitgeber ist es wichtig, sich mit den Regelungen des Mutterschutzes vertraut zu machen, damit er nicht gänzlich von der Nachricht der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin überrascht und der Praxisablauf erschwert wird. Denn unmittelbar ab Kenntnis der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin muss der Arbeitgeber die Mutterschutzregeln umsetzen. Sind dem Arbeitgeber die rechtlichen Vorgaben hinreichend bekannt, kann er auch kurzfristig den notwendigen Schutz für die schwangere Mitarbeiterin bieten und sich bestenfalls mit der werdenden Mutter über den Nachwuchs freuen.

Für weitergehende Informationen können sich Arbeitgeber an die zuständigen Dezernate 56 bei den Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln wenden. Zudem bietet das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen zahlreichen Informationen zum Thema Mutterschutz an (www.mags.nrw/mutterschutz).

Ass. jur. Julia Simons LL.M.
Ressort Berufsausübung, ZÄK Nordrhein

ANSPRECHPARTNER BEI DER ZÄK NORDRHEIN:
Ressort Berufsausübung
Ass. jur. Katharina Beckmann
Ass. jur. Julia Simons LL.M.