

Mutterschutzgesetz

Rechtsprechung zum Beschäftigungsverbot während der Stillzeit

Laut Urteil (AZ: S 7 KR 303/20) des Sozialgerichts Nürnberg vom 04.08.2020 ist der Stillzeitraum individuell und der Mutterschutzlohn aufgrund einer Freistellung nach § 13 Absatz 1 Nr. 3 MuSchG nicht auf zwölf Monate begrenzt.

Die Klägerseite war eine Zahnarztpraxis, in welcher eine der dort angestellten Zahnärztinnen nach der Geburt beim Praxisinhaber das Stillen mit ärztlichem Attest anmeldete und somit ein Beschäftigungsverbot wegen Stillens nach § 13 Abs.1 Nr. 3 MuSchG ausgesprochen wurde. Die Stillzeit betrug in diesem Fall mehr als zwölf Monate. Der Arbeitgeber zahlte der Mutter während der gesamten Stillzeit den Lohn und beantragte im Nachgang die entsprechende Erstattung dieser Zahlungen bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin. Die Krankenkasse sagte lediglich die Erstattung des Lohns bis zu zwölf Monaten zu. Darüber hinaus verweigerte sie die Auszahlung an die Zahnarztpraxis. Als Begründung wurde mitgeteilt, dass ein Erstattungsanspruch auf die ersten zwölf Monate eines Kindes beschränkt sei.

Angestellte approbierte Zahnärztinnen

Das Sozialgericht Nürnberg entschied, dass die Zahlung des Mutterschutzlohns nach § 18 MuSchG im Fall der stillenden Zahnärztin keiner Begrenzung auf die ersten zwölf Monate nach der Geburt des Kindes unterliegt. Es stellte fest, dass der Gesetzgeber in § 7 Abs.2 MuSchG keinen maximalen Stillzeitraum von zwölf Monaten normiert hat. Dieser ist jeweils individuell und die Stillzeit somit zeitlich unbegrenzt. Diesen Regelungsgedanken des § 7 Abs.2 MuSchG ließ das Gericht – neben arbeitsvertraglichen Aspekten der sogenannten „Zumutbarkeit“ – in seine Argumentation zum hier zu entscheidenden Fall des Beschäftigungsverbots nach § 13 MuSchG mit einfließen.

Der Arbeitgeber hat also einen entsprechenden Anspruch gegenüber der Krankenkasse auf Erstattung des Arbeitslohns auch dann, wenn dieser von ihm mehr als zwölf Monate an seine stillende (hier: zahnärztliche) Arbeitnehmerin geleistet hat.

**Ass iur. Katharina Beckmann,
Ressortleitung Berufsausübung/ZÄK Nordrhein**

Das vorgenannte Urteil zum Beschäftigungsverbot in der Stillzeit nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG könnte ggf. zu einer Differenzierung zwischen der stillenden angestellten Zahnärztin und einer stillenden Auszubildenden oder ausgelernten ZFA führen.

Nicht approbiertes Fachpersonal

Bei Auszubildenden und ausgelernten Fachkräften (ZFA) käme ggf. die vom Gericht in der Urteilsbegründung angeführte Verpflichtung des Arbeitgebers/Ausbilders zur Vermeidung des

Beschäftigungsverbots in Betracht (§ 13 Abs.1 Nr. 2 MuSchG), sofern im Einzelfall in der Praxis für die nichtapprobierte stillende Fachkraft (ZFA oder Auszubildende) eine arbeitsvertraglich adäquate gefahrlose Tätigkeit im Rahmen der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Verfügung steht. Die examinierte ZFA, die aufgrund des im Bereich der Assistenz und der Instrumentenaufbereitung gegebenen Gefährdungspotenzials grundsätzlich auch während der Zeit des Stillens dem Beschäftigungsverbot unterliegen würde, könnte ggf. administrative Aufgaben wie „(Mit-)Koordinierung der Termine oder das Abrechnungsmanagement“ im Rahmen des arbeitsvertraglichen Umfangs übernehmen.

Das Gericht ließ bei der Urteilsbegründung zur stillenden Zahnärztin maßgeblich auch arbeitsrechtliche Aspekte der sogenannte Zumutbarkeit alternativer Tätigkeiten mit einfließen. Das mit dem Praxisinhaber vertraglich vereinbarte Aufgabenfeld einer approbierten Zahnärztin und das der ZFA weicht grundsätzlich inhaltlich voneinander ab, sodass es im Fall der Antragsstellung einer stillenden ZFA ggf. zu einem anderen Urteil gekommen wäre, welches im Ergebnis zu einer Freistellung während der Arbeitszeit zum Stillen nach § 7 Abs. 2 MuSchG geführt haben könnte (der wesentliche Unterschied der Regelungen des § 7 MuSchG und § 13 MuSchG käme dann zum Tragen).

Es wird darauf hingewiesen, dass administrative Aufgaben auch der stillenden Auszubildenden (je nach Kenntnisstand und Fortschreiten der Ausbildung) übertragen werden dürfen. Für diesen Fall fände dann jedoch keine vollumfängliche Ausbildung im Sinne der Ausbildungsverordnung statt. Auch wäre in Hinblick auf eine spätere Prüfungszulassung zu klären, in welchem Umfang in dieser Zeit eine duale Ausbildung erfolgte. ■

**Liane Wittke,
Ressortleitung Ausbildung/ZÄK Nordrhein**

HINWEIS

Grundsätzliche Informationen zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) finden Sie auf der Homepage der Zahnärztekammer Nordrhein unter der Rubrik „Beruf & Wissen/Arbeitsschutz/Dokumente“.

Zudem verweisen wir auf den Artikel zu den Neuerungen des Mutterschutzgesetzes seit dem 01.01.2018 (RZB 11/2017, S. 646). Dieser Artikel ist auch weiterhin aktuell. Auch im Portal der ZÄK Nordrhein <https://portal.zaek-nr.de> finden Sie im Zahnärztlichen Qualitätsmanagement (ZQMS Serviceportal) weitere Hinweise zum Thema Mutterschutz.