



Ist das Beschäftigungsverbot während der Stillzeit eine Alternative zur Elternzeit?

RECHT Das Thema „Beschäftigungsverbot während der Stillzeit“ beschäftigt viele Praxisinhaber. Vor allem angestellte Zahnärztinnen wollen nach der Geburt zu Hause bleiben, aber statt des Elterngeldes das (in den meisten Fällen viel höhere) Gehalt von vor der Schwangerschaft beziehen. Der rechtliche Hebel ist dabei das Stillen. Das Gehalt zahlt der Praxisinhaber und erhält es dann von der Krankenkasse (Umlage 2) zurückerstattet. Der folgende Beitrag erläutert die mit dieser „Gestaltung“ verbundenen Risiken, denn viele Krankenkassen fragen mittlerweile sehr genau nach und fordern entsprechende Bescheinigungen an.

Acht bzw. bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Geburt darf eine Mutter nicht arbeiten und hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses entspricht der Höhe nach dem Durchschnittsverdienst des letzten Quartals und setzt sich zusammen aus einer Zahlung in Höhe von 13 Euro pro Tag von der Krankenkasse und einem ergänzenden Zuschuss des Arbeitgebers. Im Anschluss an dieses „Beschäftigungsverbot während der Mutterschutzfrist“ nehmen die meisten Mütter Elternzeit. Wird das Kind gestillt, kann statt einer Elternzeit gemäß § 12 Mutterschutzgesetz (MSchG) ein „Beschäftigungsverbot während der Stillzeit“ in Betracht kommen. Da das Elterngeld höchstens 1.800 EUR beträgt, der Mutterschutzlohn jedoch gemäß § 18 MuSchG dem Nettogehalt entspricht, ist für stillende Arbeitnehmerinnen ein Beschäftigungsverbot während der Stillzeit häufig eine attraktive Option. Für den Arbeitgeber ist dies nicht mit laufenden Kosten, sondern nur mit Verwaltungsaufwand verbunden. Allerdings kann der Praxisinhaber den Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin nur während der Elternzeit um 1/12 pro vollen Monat kürzen. Während des Beschäftigungsverbots entsteht der volle Urlaubsanspruch. Dies entspricht durchschnittlich circa 28 Tagen pro Jahr. Oder anders ausgedrückt: Für den Praxisinhaber fallen rund 1,25-Monatsgehälter an Personalkosten (bei Auszahlung) an. Die Fortzahlung des Gehalts erstattet die Krankenkasse gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz im Rahmen der Entgeltfortzahlungsversicherung (U2).

Beschäftigungsverbot muss rechtssicher sein

Das Beschäftigungsverbot während der Stillzeit birgt allerdings Risiken, wenn es nicht rechtssicher Bestand hat. Wurde das Beschäftigungsverbot zu Unrecht verhängt (weil beispielsweise die in § 13 Abs. 1 Nr. 1 und 2 MuSchG genannten Schutzmaßnahmen nicht ergriffen wurden, obwohl sie zumutbar waren), treffen den Praxisinhaber als Arbeitgeber erhebliche Zahlungspflichten. Die Krankenkasse kann vom Praxisinhaber die Rückerstattung des gezahlten Arbeitsentgelts fordern, wenn ihm bekannt war, dass ein Anspruch nach dem Mutterschutzgesetz auf Lohnfortzahlung tatsächlich nicht bestanden hat oder wenn er dies hätte wissen müssen.

Risiken für die angestellte Zahnärztin/ Zahnmedizinische Fachangestellte

Nicht nur dem Praxisinhaber drohen Nachteile bei einem zu Unrecht angenommenen Beschäftigungsverbot. Auch die Arbeitnehmerin geht Risiken ein. Ihr steht nämlich der Kündigungsschutz nicht zu. Während der Schwangerschaft, in der Zeit des Mutterschutzes und auch während der Elternzeit ist die Arbeitnehmerin vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschützt. Der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes besteht gemäß § 17 MuSchG allerdings nur bis zu vier Monate nach der Entbindung. Ist die Arbeitnehmerin im Anschluss an diese Frist wegen eines zu Unrecht angenommenen Beschäftigungsverbots von der Arbeitsleistung freigestellt, kann ihr gekündigt werden. Der Anspruch auf Elterngeld entfällt und kann nicht



im Anschluss an das Still-Beschäftigungsverbot bezogen werden. Elternzeit kann jedoch noch nach den gesetzlichen Bestimmungen genommen werden.

Keine faktische Befristung eines Beschäftigungsverbots

Die genannten Risiken verstärken sich, wenn die Dauer der Stillzeit ein Jahr überschreitet. In der Praxis ist zu beobachten, dass die Krankenkassen bis zu einem Jahr nach der Geburt des Kindes das Arbeitsentgelt ohne Weiteres gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG erstatten. Für die Zeit danach berufen sie sich mitunter auf § 7 Abs. 2 MuSchG und stellen die Erstattungen des Arbeitsentgelts ein. Gemäß § 7 Abs. 2 MuSchG muss der Arbeitgeber eine stillende Arbeitnehmerin für die zum Stillen erforderliche Zeit freistellen. Die Zeit der bezahlten Freistellung beträgt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. § 7 Abs. 2 MuSchG gilt nur für Mütter, die nicht von einem Beschäftigungsverbot betroffen sind.

Dessen ungeachtet wird aus dem gesetzlich auf ein Jahr nach der Entbindung befristeten Recht auf Stillpausen gefolgert, dass auch ein Beschäftigungsverbot während der Stillzeit nach einem Jahr beendet sein muss. § 7 Abs. 2 MuSchG wird jedoch zu Unrecht zur faktischen Befristung eines Beschäftigungsverbots herangezogen. Die täglichen Stillpausen werden nur auf Verlangen der Arbeitnehmerin gewährt, ein Beschäftigungsverbot besteht jedoch unabhängig vom Wunsch der Arbeitnehmerin zum gesundheitlichen Schutz von Mutter und/oder Kind. Der Arbeitgeber befindet sich deshalb in einem Dilemma: Die Krankenkasse stellt die Zahlungen ein, die stillende Arbeitnehmerin darf jedoch weiterhin nicht beschäftigt werden.

Tipps zur Risikominimierung: Die Risiken kann der Praxisinhaber minimieren, indem er bereits während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes konkretisiert und aktualisiert, wobei dies mit dem Ziel erfolgen sollte, maximalen Gesundheitsschutz für Mutter und Kind zu erreichen.

INFORMATION

Prof. Dr. Johannes Georg Bischoff
Steuerberater, vereid. Buchprüfer
 Prof. Dr. Bischoff & Partner AG
 Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte
 Theodor-Heuss-Ring 26, 50668 Köln
 Tel.: 0221 912840-0
www.bischoffundpartner.de

Claudia Leuteritz
Steuerfachwirtin
 Prof. Dr. Bischoff & Partner AG
 Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte
 Annaberger Straße 73, 09111 Chemnitz
 Tel.: 0371 47147-0
www.bischoffundpartner.de



www.die-za.de

WIR MACHEN PRAXIS

Wir krepeln für Sie die Ärmel hoch –
 und Ihre Praxis um.

Im positiven Sinne, denn wir machen Praxis.
 Ob Factoring, Praxisoptimierung, Praxis-
 neugründung, -übernahme oder -abgabe:
 Mit unserem Rundum-Servicepaket bringen
 wir Ihre Praxis gezielt voran.

Individuelle Abrechnungslösungen

Kompetente Beratung

Maßgeschneidertes Coaching

Leistungsfähige IT-Lösungen

Wobei können wir Sie unterstützen?
 Wir freuen uns auf Sie! Rufen Sie uns an
 unter 0800 92 92 582.

DIE ZA || ZA AG | ZA eG
ZAHNÄRZTE FÜR ZAHNÄRZTE