



# Mutterschutz statt Elternzeit? Was Zahnärztinnen wissen sollten.

Ein Tipp von Prof. Dr. Johannes Georg Bischoff und RA Thomas Bischoff

Praxisinhaber müssen immer damit rechnen, dass angestellte Zahnärztinnen ihre Familienplanung in die Tat umsetzen. Ohne alternative Beschäftigungsmöglichkeit fällt die werdende Mutter schon während der Schwangerschaft und nach der Geburt erst einmal aus – für wie lange, hängt unter anderem davon ab, ob sie ihr Kind stillen möchte.

§ 12 Mutterschutzgesetz (MuSchG) regelt, welche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen unzulässig sind. Da sich der Kontakt mit Gefahrstoffen, Biostoffen und Strahlung bei der Ausübung des Zahnarztberufs nicht ausschließen lässt, fällt die zahnärztliche Tätigkeit grundsätzlich unter diese Regelung. Ist die Mutter zwar bereit, wieder zu arbeiten, teilt sie aber gleichzeitig mit, dass sie ihr Kind stillt, muss der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Vorher muss er allerdings versuchen, die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen für die stillende Zahnärztin oder ihr Kind möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Ist das nicht möglich oder nicht zumutbar, muss die stillende Zahnärztin an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz eingesetzt werden, sofern ein solcher zur Verfügung gestellt und ihr zugemutet werden kann. Können keine Schutzmaßnahmen ergriffen werden oder ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich, muss der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Die angestellte Zahnärztin erhält in diesem Fall Mutterschutzlohn, der dem Durchschnittsgehalt der letzten drei Monate bzw. 13 Wochen vor der Schwangerschaft entspricht. Diese Variante ist also finanziell deutlich attraktiver als das Elterngeld, das maximal 1.800 EUR beträgt. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt und erhält es von der Krankenkasse der angestellten Zahnärztin zurückerstattet („Umlage 2“). Wie das Sozialgericht Nürnberg (Az: S 7 KR 303/20) kürzlich entschieden hat, gilt für die Zahlung des Mutterschutzlohns in Fällen eines Beschäftigungsverbots wegen des Stillens eines Kindes keine Befristung. Praxisinhaber können damit sogar nach dem ersten Lebensjahr des Kindes der angestellten Zahnärztin mit Erstattungsleistungen von deren Krankenkasse rechnen.

Für Praxisinhaber bringt diese Umlagefinanzierung während der Stillzeit nicht nur einen gewissen Verwaltungsaufwand mit sich. Deutlich schwerer dürfte der Ausfall der angestellten Zahnärztin wiegen. Anders als bei der Elternzeit muss sie vor Beginn der Freistellung nicht angeben, wie lange sie fehlen wird. Um Planungssicherheit zu haben, sollten das Szenario und der Zeitpunkt ihrer Rückkehr schon bei ihrer Freistellung geregelt werden, möglichst gekoppelt mit flexiblen Angeboten. Grundsätzlich gilt: Wer seine stillende angestellte Zahnärztin halten möchte, kommt nicht umhin, sich auf Beschäftigungsverbot und Umlagefinanzierung einzulassen. Sollten sich beide Parteien aber nicht auf einen Kompromiss einigen können, bleibt vier Monate nach dem Entbindungstermin nur die Ultima Ratio, sich zu trennen. Dann endet nämlich der Kündigungsschutz nach dem MuSchG für die stillende Zahnärztin mit Beschäftigungsverbot.



© biscotto87 – stock.adobe.com

## INFORMATION ///

**Bischoff & Partner**  
Steuerberater • Rechtsanwälte  
vereid. Buchprüfer  
Theodor-Heuss-Ring 26  
50668 Köln

RA Thomas Bischoff  
Infos zum Autor



Prof. Dr. Johannes Georg Bischoff  
Infos zum Autor





IDS  
Heimvorteil



NOW

Profitieren Sie jetzt von attraktiven  
IDS-Messevorteilen bequem von Zuhause aus!

Sichern Sie sich bis zu **1.500 €** zusätzlich  
auf Ihre KaVo Behandlungseinheit.

**Aktionszeitraum:** Auftragserteilung bis zum 12.03.2021 und Auslieferung bis zum 31.03.2021.

Profitieren Sie jetzt von unserem Angebot:  
[www.kavo.com/de/heimvorteil](http://www.kavo.com/de/heimvorteil)