

Alternativplan Still-Beschäftigungsverbot?!?

Zwischen all die Freude über den soeben geborenen Nachwuchs mischen sich nicht selten finanzielle Fragen. Elterngeld oder Still-Beschäftigungsverbot? Wir sagen dir, welche Option für dich infrage kommt.

Text: Alicia Hartmann

Was ist was?

Mit Bekanntgabe der Schwangerschaft, welche du deiner Praxisleitung unverzüglich mitteilen musst, muss sich diese mit der Gefährdungsbeurteilung deines Arbeitsplatzes neu auseinandersetzen. Als behandelnde ZFA in der Stuhlassistenz, die direkt in Kontakt mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 kommt, muss dir eine andere, nicht gefährdete Position zugewiesen werden. Ist dies nicht möglich oder ein Wechsel nicht zumutbar, muss die Praxisleitung das Still-Beschäftigungsverbot (Still-BV) aussprechen. Für ZMVs, die ausnahmslos am Empfang und in der Abrechnung tätig sind, greift diese Möglichkeit entsprechend nicht.

Für alle anderen kann das Still-BV nach Beendigung des Mutterschutzes eine attraktive Alternative zum Elterngeld sein. Letzteres beträgt zwischen 65 und 67 Prozent des vorherigen Nettogehalts und gibt's vom Bund, beim Still-Beschäftigungsverbot wird das Durchschnittsgehalt des letzten Quartals vor der Schwangerschaft durch die Praxisleitung ausgezahlt. Keine Sorge: Für die Praxisinhaber*innen ist dies nicht wirklich mit Kosten, sondern vorrangig mit Verwaltungsaufwand verbunden, da sie das Geld über das Umlageverfahren von der Krankenkasse erstattet bekommen – in der Regel allerdings nur in den ersten zwölf Monaten. Danach bzw. auch im Anschluss an das Still-BV hast du die Möglichkeit, Elterngeld zu beantragen, musst aber mit dem 14. Lebensmonat des Kindes in das Elterngeld plus wechseln, womit dir im Vergleich weniger Geld zusteht.

Wie bekomme ich das Still-Beschäftigungsverbot?

Das Beschäftigungsverbot in der Stillzeit muss nach Ablauf des Mutterschutzes (acht Wochen nach der Geburt des Kindes) von der Praxisleitung ausgesprochen werden, wenn ...

- die frischgebackene Mutter nach Beendigung des Mutterschutzes ihre Arbeitsbereitschaft anzeigt, gleichzeitig aber mitteilt, dass sie stillt. Notwendig ist in jedem Fall eine formlose Stillbescheinigung durch die Frauenärztin bzw. den Frauenarzt oder die Hebamme.
- die Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes eine Gefahr für Mutter und Kind ergibt, der Arbeitnehmerin aber keine alternative Tätigkeit zugewiesen werden kann.

Damit liegt das Still-BV in der Fürsorgepflicht der Praxisleitung, welche nach Prüfung des notwendigen Arbeitsschutzes ein damit zusammenhängendes Beschäftigungsverbot aussprechen muss.

Hürden und Risiken

Wichtig ist, dass das Still-BV rechtssicher verhängt wird, also das Berufsverbot rechtmäßig ausgesprochen wird und alle notwendigen Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Sollte dies nicht der Fall sein, kann das für die Praxisleitung finanzielle Folgen haben, weil die ausgezahlten Gehälter an die Krankenkasse zurückgezahlt werden müssen. Aber auch dir als Arbeitnehmerin drohen Konsequenzen: Bei einem nicht gerechtfertigten Beschäftigungsverbot steht dir nur im Mutterschutz Kündigungsschutz zu. Zudem hättest du keinen Anspruch auf Elterngeld.

Ein zusätzlicher Risikofaktor ist die Dauer des Still-Beschäftigungsverbots. Im Gegensatz zu den Regelungen zur Elternzeit muss im Still-BV nicht vor Beginn der Freistellung geklärt werden, für welche Zeiten du am Arbeitsplatz fehlst. Dies kann aber zu Komplikationen führen, da die meisten gesetzlichen Krankenkassen nur bis zum ersten Geburtstag deines Kindes das Gehalt entsprechend deinem vorherigen Verdienst auszahlen (obwohl unter § 12 MuSchuG explizit eine zeitliche Begrenzung ausgeschlossen wird). Die Praxisleitung ist danach zwar verpflichtet, dich auch weiterhin zum Stillen freizustellen, allerdings nicht mehr vollständig. Die Zeit der bezahlten Freistellung beträgt dabei mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.

Fazit

Diese Risiken kann deine Praxisleitung minimieren, indem bereits während deiner Schwangerschaft die Gefährdungsbeurteilung deines Arbeitsplatzes konkretisiert und aktualisiert wird. Oberste Priorität sollte immer der Schutz deiner Gesundheit und der deines Kindes haben. Es ist deshalb besonders wichtig, dass das Still-Beschäftigungsverbot rechtssicher ist, damit du die Zeit mit deinem Baby in vollen Zügen genießen kannst.



Jetzt mal Klartext!

Seit dem 1. Januar 2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG), in dem die Bedürfnisse stillender Mütter, die nach dem Mutterschutz in das Arbeitsleben einsteigen wollen, besonders berücksichtigt werden (§ 1 MuSchG).
Rechtsanwalt Kevin Wilke beantwortet die wichtigsten Fragen.

Welche Tätigkeiten dürfen stillenden ZFAs/DHs in der Zahnarztpraxis denn auf gar keinen Fall zugemutet werden?

Solche, die die Gesundheit des Kindes und der Mutter gefährden. Insbesondere bei der arbeitsbedingten Handhabung mit Gefahr- oder gefährdenden Biostoffen (§ 12 MuSchG).

Welche rechtlichen Hürden gilt es, auf beiden Seiten zu beachten?

Insbesondere die Arbeitgeber*innen müssen versuchen, den Arbeitsplatz so umzugestalten, dass die Gefährdungslage ausgeräumt wird. Wird sofort eine Still-BV vereinbart, kann es zu Regressansprüchen der Krankenkasse gegen die Arbeitgeber*in kommen.



Kevin Wilke

Rechtsanwalt
Holbeinstraße 29
04229 Leipzig
Tel.: +49 341 3366685
rechtsanwalt@wilke-leipzig.de

Was können Mitarbeiterinnen tun, wenn die Gefährdungsbeurteilung der Praxisleitung kein BV vorsieht oder unvollständig ist?

Sie haben es aktiv einzufordern, da ihnen ein gesetzlicher Anspruch aus dem MuSchG zusteht. Die stillende Mutter muss nach dem Mutterschutz ihre Arbeitskraft anbieten und mitteilen, dass sie stillt. Sodann sollte eine entsprechende Stillbescheinigung der Frauenärztin vorgelegt werden.

Außerdem besteht für die stillende Mutter kein besonderer Kündigungsschutz, der über den des MuSchG hinausgeht.

Wie verhält es sich mit dem Urlaubsanspruch während/nach dem Still-BV?

Anders als in der Elternzeit können Arbeitgeber*innen den Urlaubsanspruch während des Still-BV nicht kürzen, sodass der Anspruch regulär anwächst.

GOOD TO KNOW

STILLEN

bedeutet in diesem Kontext, dass das Kind ganz oder teilweise durch die Muttermilch ernährt wird. Ob die Muttermilch dabei abgepumpt oder direkt gestillt wird, spielt für das BV keine Rolle.