Zahnärztekammer
Westfalen-Lippe

Herausforderung Beruf und Familie

Wissenswertes für Zahnärztinnen

Körperschaft
des öffentlichen
Rechts

Zahnärztekammer
Westfalen-Lippe

Dr. Klaus Bartling
Präsident der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe

Sehr geehrte Frau Kollegin,

Sie haben sich für eine Zukunft in der Zahnheilkunde entschieden – das freut uns sehr! Nun ist es an der Zeit, dass Sie für Ihr Berufsleben die richtigen Entscheidungen treffen.
Ob Sie das Angestelltenverhältnis bevorzugen oder den Weg in die Selbstständigkeit gehen, ist Ihre persönliche Entscheidung! Unser Ziel ist es, Ihnen beim Einstieg in den Beruf soweit wie möglich behilflich zu sein.

In dieser Broschüre sind alle wichtigen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie, Praxis und Berufsausübung zusammengestellt, die sowohl für die angestellte als auch die selbständige Zahnärztin von Bedeutung sind.
Aus vielen Gesprächen mit jungen Kolleginnen wissen wir, dass insbesondere eine Schwangerschaft, neben vielen freudigen Stunden, auch für Unsicherheit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie, Praxis und Berufsausübung führen kann. Wir unterstützen Sie an dieser Stelle. Sollten Sie Fragen haben oder das persönliche Gespräch suchen, steht Ihnen die Zahnärztekammer Westfalen-Lippe gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Als Kammerpräsident wünsche ich Ihnen, stellvertretend für den gesamten Vorstand, für Ihren Berufseinstieg nur das Beste!

Es grüßt Sie herzlichst

Dr. Klaus Bartling

Gestaltung von Tätigkeiten und Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen in der Zahnarztpraxis

Zahnärztinnen haben die Möglichkeit, ihren Beruf in einem angestellten Arbeitsverhältnis oder als selbstädige niedergelassene Zahnärztin auszuüben. Die Wahl der Art der Berufsausübung ist durch verschiedene Einflussfaktoren bestimmt und hängt zu einem großen Teil auch von persönlichen Neigungen und Planungen ab.

Die Wahl einer selbständigen Tätigkeit eröffnet die größten Gestaltungsräume für die Berufsausübung – sowohl beim zeitlichen als auch beim organisatorischen Arbeitsablauf. Die selbständige Tätigkeit ist weder an arbeitsvertragliche Verpflichtungen noch an eine zwingende zeitliche Präsenzpflicht gebunden. Wenn diese innerhalb einer gesellschaftsrechtlichen Verbindung mit anderen Zahnärztinnen und Zahnärzten stattfindet, erfährt die Freiheit der Selbständigkeit ihre Grenzen, da auf die Belange der Mitgesellschafter eingegangen werden muss. Um sich spätere Enttäuschungen zu ersparen, ist es bei einem geplanten Eintritt in eine Gesellschaft dringend zu empfehlen, die eigenen Zielvorstellungen mit denen der Mitgesellschafter abzugleichen und auch klar und unmissverständlich im Gesellschaftsvertrag niederzulegen.

Bei der angestellten Tätigkeit ist der Rahmen der Tätigkeit, sowohl in organisatorischer als auch zeitlicher Hinsicht durch die Bedingungen des Arbeitsvertrages bestimmt. Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit, sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit der angestellten Tätigkeit als Zahnärztin nachzugehen. Kern eines Arbeitsvertrages ist das Austauschverhältnis zwischen Arbeitslohn und Arbeitsleistung, wobei der Arbeitgeber für die Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes verantwortlich ist.
Die Angestellte wiederum unterliegt im Rahmen ihres Arbeitsvertrages dem Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dies gilt jedoch nicht für die therapeutische Verantwortlichkeit. Diesbezüglich unterliegt die angestellte Zahnärztin keinen Weisungsrechten des Arbeitgebers. Über die Therapie kann somit auch eine angestellte Zahnärztin eigenverantwortlich und frei von Weisungen des Arbeitgebers entscheiden.

Selbständigkeit

Vorteile:
- flexible Gestaltung der Arbeit
- größtmögliche berufliche Freiheit
- wirtschaftliche Gestaltungs- oder Mitgestaltungsmöglichkeiten

Nachteile:
- keine staatlich organisierte Absicherung von Einkommensausfall
- unternehmerisches Risiko

Arbeitsverhinderung bei selbständiger Tätigkeit

Praxistipp:

Wahl der Krankenversicherung

Der Schritt in die Selbständigkeit eröffnet in einigen Fällen die Wahl zwischen einer fortgesetzten freiwilligen Krankenversicherung in einer gesetzlichen Krankenversicherung oder einer privaten Krankenversicherung.

Einer der Hauptfälle für diese Optionsmöglichkeit dürfte eine vor der Selbständigkeit bestehende Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sein. Hierzu ist erforderlich, dass innerhalb der

- letzten fünf Jahre vor dem Beginn der Selbständigkeit insgesamt 24 Monate
- oder unmittelbar vor dem Beginn der Selbständigkeit insgesamt 12 Monate

eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat.
Die 24 Monate dürften viele Zahnärztinnen bereits durch die Tätigkeit als Vorbereitungsassistentin erfüllt haben.

Die Vor- und Nachteile einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen oder einer privaten Krankenversicherung werden noch im Folgenden angesprochen.

Die vorübergehende Arbeitsverhinderung, beispielsweise durch Krankheit oder Schwangerschaft, muss im Falle der selbständigen Tätigkeit über organisatorische Maßnahmen abgesichert werden.

Fällt die Arbeitskraft der selbständig tätigen Zahnärztin vorübergehend aus, so stehen verschiedene Möglichkeiten einer Sicherung des Einkommens und des laufenden Betriebes der Praxis zur Verfügung.

Krankentagegeldversicherung

Bei der Krankentagegeldversicherung handelt es sich um eine Personenversicherung. Der Versicherer kann, auch bei noch so häufigen „Schadensfällen“, der Versicherten nicht kündigen – vorausgesetzt, diese hat beim Abschluss des Versicherungsvertrages richtige Angaben zum Gesundheitszustand gemacht.

Der Beitrag ist zwar aufgrund der in den meisten Fällen erschöpften Pauschbeträge für Vorsorgeaufwendungen steuerlich nicht relevant, dafür wird das Krankentagegeld im Falle der Arbeitsunfähigkeit auch für alle Kalendertage (maximal 30 Tage pro Monat) steuerfrei ausgezahlt.

Bei etablierten Praxen kann die Karenzzeit entsprechend lang gewählt werden. Vier Wochen sind hier durchaus vertretbar. Gleiches gilt für Gemeinschaftspraxen, je nach Ausgestaltung des Kooperationsvertrages. Existenzgründerinnen, die sich unter Umständen erstmals privat versichern, müssen bei der Auswahl des Versicherers darauf achten, dass der Versicherer auf das ordentliche Kündigungsrecht (gilt nur in den ersten drei Jahren) in der Krankentagegeldversicherung verzichtet – und zwar unbegrenzt und nicht nur bis zur Höhe einer gesetzlichen Vorversicherung, was häufig der Fall ist.

Praxisausfallversicherung

Die Praxisausfallversicherung, oft auch als „Betriebskostenversicherung“ bezeichnet, ist als Sachversicherung bei deutschen Versicherern eine Schadensversicherung.

Versicherungsfähig sind der gesamte Umsatz (Gewinn plus Kosten), die laufenden Praxiskosten und | oder die Vertreterkosten. Die Prämien sind soweit abzugsfähig, als das versicherte Risiko dem betrieblichen Bereich zuzuordnen ist (z. B. Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle, Quarantäne etc.). Soweit daneben auch private Gefahren (Unfall, Krankheit etc.) abgedeckt werden, empfiehlt es sich, eine Aufschlüsselung der Prämie zu verlangen. Denn private Risikoabsicherung, die den Lebensbereich des Praxisinhabers betrifft, ist nicht als Betriebsausgabe abzugsfähig. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass Leistungen der Versicherung im Schadenfall bei einer steuerlichen Abzugsfähigkeit der Prämien auch als Betriebseinnahmen verbucht werden müssen und damit zu versteuern sind.

Es gilt eine feste Laufzeit – oft nur ein Jahr – und es kann von beiden Vertragsparteien ordentlich mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Gleiches gilt für die Kündigung nach Zahlung einer Versicherungsleistung. Man muss davon ausgehen, dass bei wiederholter Zahlung aufgrund Krankheit der Versicherungsnehmerin bzw. des Versicherungsnehmers der Versicherer sein Kündigungsrecht in Anspruch nimmt. Mittlerweile existieren am Markt zwar entsprechende Angebote mit einem Kündigungsverzicht. Dieser bezieht sich jedoch nicht auf das ordentliche Kündigungsrecht.

Wesen einer Schadensversicherung ist es, dass der Leistungsfall das Entstehen eines Schadens voraussetzt. In den meisten Fällen einer längeren Arbeitsunfähigkeit wird es jedoch erforderlich sein, dass die Praxisinhaberin möglichst zügig einen Vertreter* einsetzt, um so einer drohenden Patientenfluktuation entgegenzuwirken. Der Vertreter sollte zumindest die laufenden Praxiskosten und die eigenen Kosten erwirtschaften. Die versicherten Betriebskosten sind also gedeckt, ohne dass ein Schaden entstanden ist. Dies führt wiederum dazu, dass die Schadensversicherung keine Einstandspflicht trifft und eine möglicherweise vorhandene Betriebskostenversicherung (eine oft abgeschlossene Variante) ebenfalls nicht leistet.
Es bleibt dann allerdings kein Gewinn für die Deckung von privaten Kosten übrig.

Diese Kosten können zuverlässig nur über eine Krankentagegeldversicherung in entsprechender Höhe gedeckt werden. Hier droht im Gegensatz zur Praxisausfallversicherung grundsätzlich auch keine Kündigung durch das Versicherungsunternehmen.

Die Praxisausfallversicherung ersetzt mithin nicht die Krankentagegeldversicherung. Die Kombination der beiden Produkte muss auf die individuellen Verhältnisse der Praxis und auf die private „Haushaltslage“ zugeschnitten sein.

Vertretung

Als organisatorisch notwendige Maßnahme für den Fall eines längeren Arbeitsausfalles sollte möglichst zeitnah ein Vertreter bestellt werden. Die Beschäftigung eines Vertreters in der Vertragspraxis setzt im Gegensatz zur Beschäftigung eines Assistenten voraus, dass die Vertragszahnärztin während der Zeit der Vertretung nicht in der Praxis tätig ist.

Die Praxisinhaberin hat nicht nur das Recht auf Beschäftigung von Vertretern, sondern aus allgemeinen vertragszahnärztlichen Pflichten heraus auch die Verpflichtung, für eine Vertretung zu sorgen, um die Versorgung der Patienten sicherzustellen.

Die Vertretung kann sowohl in den eigenen Praxisräumen als auch in der Praxis des Vertreters – sofern dieser in der Nähe eine eigene Praxis betreibt – erfolgen.

Checkliste

für den Fall der Arbeitsverhinderung einer selbständig tätigen Zahnärztin:

- Vertretung organisieren (in der Regel in einer anderen Praxis)

- Zeichnet sich längere Vertretung ab, Benachrichtigung der zuständigen Zahnärztekammer und der KZV über die voraussichtliche Dauer des Ausfalls:
  - Ausfall länger als eine Woche: Vertretung der zuständigen KZV anzeigen
  - Ausfall länger als sechs Wochen: Vertretung der zuständigen Zahnärztekammer anzeigen

- Suche und Einstellung eines Vertreters, wenn weitergehende Vertretung in anderen Praxen nicht möglich ist; eventuell Anfrage nach einer Vertretung bei der Kammer, Job- und Praxisbörse für Zahnärzte
  @ Yvonne.Tyrra@zahnaerzte-wl.de

- Laufende Behandlungsfälle durch den Vertreter abschließen lassen

- Je nach abzusehender Dauer des Ausfalls: Einschränkung des Personals, ggf. durch vorsorgliche Kündigungen, da hohe Belastung durch Gehaltszahlungen, Steuern und Sozialabgaben aufgrund langfristiger Kündigungszeiten

- Überwachung des laufenden Praxisbetriebes

Gemäß § 32 Abs. 1 Zulassungsverordnung für Vertragszahnärzte (Z-ZV) kann sich die Praxisinhaberin bei Krankheit, Urlaub oder Teilnahme an zahnärztlicher Fortbildung bis zur Dauer von drei Monaten vertreten lassen. Dauert die Vertretung länger als eine Woche, ist diese der KZV und der Zahnärztekammer mitzuteilen.
Es ist nicht gestattet, einen Vertreter regelmäßig tageweise (weniger als eine Woche) einzusetzen, um damit die Meldepflicht zu umgehen.
Dauert die Vertretung länger als drei Monate innerhalb von zwölf Monaten (§ 32 Abs. 2 Satz 2 Z-ZV), ist eine zeitlich befristete Genehmigung der Vertretungstätigkeit durch die KZV erforderlich.

Wesentliche Voraussetzung für die Erteilung der Genehmigung ist, dass lediglich eine vorübergehende Verhinderung vorliegt und davon auszugehen ist, dass in absehbarer Zeit mit der Wiederaufnahme der Praxistätigkeit durch die Praxisinhaberin zu rechnen ist.

Die Zulassungsverordnung für Vertragszahnärzte (Z-ZV) stellt insofern Anforderungen an die Qualifikation eines Vertreters, als dieser eine mindestens einjährige Tätigkeit in unselbständiger Stellung als Assistent eines Vertragszahnarztes oder in Universitätszahnkliniken, Zahnstationen eines Krankenhauses oder des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder der Bundeswehr nachweisen muss.
Die zu vertretende Praxisinhaberin muss sich hiervon durch Vorlage entsprechender Zeugnisse oder Bescheinigungen selbst überzeugen.
In einem bestimmten Fachgebiet sollte es ein Fachkollege desselben Fachgebietes sein. Die Praxisinhaberin hat ihren Vertreter zur Erfüllung der vertragszahnärztlichen Pflichten anzuhalten.

Die Genehmigung zur Vertreterbeschäftigung ist zu widerrufen, wenn die Beschäftigung des Vertreters nicht mehr begründet ist.

Vertritt ein Zahnarzt einer Praxisgemeinschaft eine Kollegin dieser Gemeinschaft, so gelten die oben genannten Voraussetzungen uneingeschränkt, mit der Folge, dass z. B. auch eine urlaubsbedingte Vertretung, die länger als eine Woche dauert, der KZV und der Kammer anzuzeigen ist.

Sofern die Vertretung in den Praxisräumen der zu vertretenden Zahnärztin erfolgt, ist es zulässig, dass sich eine Vertragszahnärztin durch einen mit ihr in Praxisgemeinschaft niedergelassenen ausschließlich privatzahnärztlich tätigen Kollegen vertreten lässt.
Der Vertreter darf im angegeben Zeitraum mit dem Zusatz „i. V." unterschreiben. Ein Zahnarzt in der Eigenschaft als Ausbildungsassistent, Weiterbildungsassistent und „Assistent" darf keine Unterschriftenleisten. Lediglich Entlastungsassistenten dürfen unterschreiben, wenn sie hierzu ausdrücklich von der Praxisinhaberin bevollmächtigt werden.

Weitere Infos finden Sie in der Broschüre „Formen zahnärztlcher Berufsausübung" der BZÄK.

Schwangerschaft bei selbständiger Tätigkeit

Anders als für angestellte Zahnärztinnen besteht für eine schwangere, selbständig tätige Zahnärztin keinerlei Einschränkung in der Beschäftigungsart. Die selbständige freiberuflich tätige Zahnärztin ist zwar gleichfalls den im Berufsalltag auftretenden Risiken ausgesetzt, unterliegt jedoch keinerlei gesetzlichen Einschränkungen ihrer Berufsausübung. Es bleibt ihr überlassen, ob sie bis zum Entbindungstermin ihre zahnärztliche Tätigkeit fortsetzt. Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) gilt nur für Frauen, die in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stehen. Das Angestelltenverhältnis entzieht der werdenden Mutter das Selbstbestimmungsrecht. Da das MuSchG nicht zur Anwendung kommt, entfällt im Regelfall auch der Bezug von Mutterschaftsgeld bei einer selbständigen Tätigkeit. Eine Ausnahme besteht dann, wenn eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und Anspruch auf Bezug von Krankengeld besteht (Wahltarif Krankengeld). In diesen Fällen haben auch selbständig Tätige Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Elterngeld

Auch selbständig tätige Zahnärztinnen haben Anspruch auf Elterngeld. Grundlage für die Berechnung ist der letzte abgeschlossene Veranlagungszeitraum vor der Geburt. Soweit hierüber bei Beantragung noch kein Bescheid vorliegt, kann das Einkommen durch den letzten Steuerbescheid, eine Einnahme- Überschussrechnung oder mittels Vorauszahlungsbescheiden glaubhaft gemacht werden. Das Elterngeld bemisst sich nach dem wegfallenden Gewinn nach Abzug der darauf entfallenden Steuern zum jeweiligen Prozentsatz von 65 bzw. 67 Prozent und bei Geringverdienern von bis zu 100 Prozent.
Teilzeitarbeit während des Bezuges von Elterngeld ist möglich, solange die Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschritten wird. Dies ist gegenüber der Elterngeldstelle glaubhaft zu machen (organisatorische Maßnahmen zum Auffangen der Reduzierung der Tätigkeit, z. B. durch eine Ersatzkraft). Einkünfte, die während des Bezuges von Elterngeld erzielt werden, sind auf dieses regelmäßig anzurechnen.

Die Einkommengrenze für den Bezug von Elterngeld liegt für Alleinerziehende bei 250.000 und für Verheiratete bei 500.000 Euro pro Jahr.

Praxistipp:
Beitragspflichten reduzieren

1. **Versorgungswerk:**
   Es kann ein Antrag auf Ruhen der Abgabepflicht gestellt (möglich bis zu drei Jahre nach der Geburt, soweit der Beruf in dieser Zeit nicht ausgeübt wird) oder ein reduzierter Beitrag weitergezahlt werden.
   Kinderziehungszeiten können nicht vom Versorgungswerk, sondern nur von der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt werden.
   Details sollten in einer Beratung durch das Versorgungswerk erörtert werden.

2. **Private Krankenversicherung:**
   Einige Tarife der privaten Krankenversicherungen sehen die Möglichkeit einer Beitragsfreiheit während des Bezuges von Elterngeld vor (von sechs bis zwölf Monaten).

3. **Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung:**
   Soweit eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht, sind weiterhin Beiträge zu zahlen.
   Diese können jedoch auf den Mindestbetrag (derzeit ca. 209 Euro zuzüglich ca. 30 Euro für die Pflegeversicherung) abgesenkt werden.

4. **Lebensversicherung:**
   Einige Tarife eröffnen die Möglichkeit, die Versicherung während der Elternzeit beitragsfrei zu stellen.

Auf einen Blick:

- Zahnärztinnen, die wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, ist vom Praxisinhaber weiter Arbeitsentgelt zu gewähren, sofern sie nicht Mutterschaftsgeld beziehen

- Bei bestehendem Beschäftigungsverbot erfolgt die Ausgleichszahlung für den Praxisinhaber nach dem Lohnfortzahlungsgesetz durch die zuständige Krankenkasse

Arbeitsverhinderung bei angestellter Tätigkeit

Für den Fall der vorübergehenden Arbeitsverhinderungen von angestellten Zahnärztinnen gibt es ein umfangreiches gesetzliches Regelwerk, das zu beachten ist.
Anders als bei der Tätigkeit als selbständige Zahnärztin ist im Anstellungsverhältnis in aller Regel keine privat zu organisierende Absicherung der vorübergehenden Arbeitsverhinderung notwendig.

Entgeltfortzahlung
... im Krankheitsfall

Angestellte Zahnärztinnen haben gegenüber dem Praxisinhaber einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfall – in der Regel für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Dies gilt auch bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, bei einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder einem nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft. Eine neu eingestellte Zahnärztin hat in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dafür zahlt in der Regel die Krankenkasse Krankengeld.

Während der Entgeltfortzahlung soll die angestellte Zahnärztin das Entgelt erhalten, das sie ohne die Arbeitsunfähigkeit auch erhalten hätte.
Daher wirken sich Veränderungen des Entgelts im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, wie beispielsweise eine Verkürzung der Arbeitszeit, auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus. Weiterzuzahlen ist das Bruttoarbeitsentgelt. Hierzu gehören auch Sachbezüge. Überstundenvergütungen und Überstundenzuschläge werden nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für Einmalzahlungen, zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Auch wenn sie während der Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden, gehören sie nicht zur Entgeltfortzahlung.

Soweit eine variable Lohnkomponente, wie etwa eine Umsatzbeteiligung, vereinbart wurden und diese – wenn auch mit Schwankungen – regelmäßig ausgezahlt wird, so zählt der Durchschnitt dieser Lohnkomponente in die Berechnung der Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes mit hinein.

... bei Mutterschaft

Während der Schutzfristen (sechs Wochen vor und acht Wochen – beziehungsweise zwölf Wochen bei Mehrlingsgeburten – nach der Geburt) erhält die angestellte Zahnärztin Mutterschaftsgeld, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Für angestellte Zahnärztinnen, denen ein Mutterschaftsgeld gezahlt wird, muss der Praxisinhaber einen Zuschuss bezahlen, der sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro (wird von der Krankenkasse ausgezahlt) und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin errechnet. Bei der Berechnung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts ist der Durchschnittsverdienst für die Zeit zu berücksichtigen, in dem die Zahnärztin noch nicht durch die Schwangerschaft in ihren Leistungen beeinträchtigt war.

Die Krankenkasse der angestellten Zahnärztin erstattet dem Praxisinhaber auf Antrag den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Leistungen aus der U2-Umlage). Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 13. 12. 2011, AZ: B 1 KR 7 | 11 R, sind die Krankenkassen verpflichtet, Arbeitgebern den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in vollem Umfang zu erstatten.

Privat versicherte Zahnärztinnen erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt.
Dieses beträgt bis zu 210 Euro für den gesamten Zeitraum der Schutzfrist.

Mehr Infos:
Nähere Informationen finden sich unter:
www.mutterschaftsgeld.de

... bei Beschäftigungsverbot nach § 11 MuSchG

Der Praxisinhaber zahlt gemäß § 11 MuSchG der schwangeren Zahnärtin, die aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nicht mehr beschäftigt werden kann, das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei Monate weiter.

Die Krankenkasse der angestellten Zahnärztin erstattet dem Praxisinhaber auf Antrag das Bruttoarbeitsentgelt zu hundert Prozent, das der Praxisinhaber der angestellten Zahnärztin fortzahlt, die wegen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 MuSchG oder wegen eines Mehr, Nachts- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 MuSchG nicht mehr tätig sein kann. Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 2 des Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen (AAG). Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach § 1 AAG gehören auch die auf das fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt entfallenden und vom Praxisinhaber zu tragenden Beitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag je nach Satzungsregelung unterschiedlich. Der Arbeitgeber sollte sich also zunächst bei der für die angestellte Zahnärztin zuständigen Krankenkasse erkundigen. Die Mittel zur Durchführung dieses Ausgleiches werden durch eine Umlage gemäß § 7 AAG von allen Arbeitgebern aufgebracht (sogenanntes U 2-Verfahren).

Schwangerschaft bei angestellter Tätigkeit

Während der Schwangerschaft einer angestellten Zahnärztin sind die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes zwingend zu beachten.
Das MuSchG gilt nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
Der sachliche Differenzierungsgrund ist in der besonderen Schutzbedürftigkeit von in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber erwerbstätigen Müttern zu sehen.

Tätigkeitseinschränkung

Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG) oder bei denen Berufskrankheiten entstehen können (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG).

Da Gesundheitsgefährdungen durch Kontakt mit infizierten Körperflüssigkeiten bei Benutzung von Schutzkleidung (Handschuhe, Mundschutz und Brille) nach den Maßstäben praktischer Vernunft zwar äußerst unwahrscheinlich sind, aber dennoch immerhin möglich bleiben, sind sie nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgericht nicht als vernachlässigbares Restrisiko einzustufen.
Dies bedeutet konkret, dass eine angestellte schwangere Zahnärztin keine invasiven Tätigkeiten, wie chirurgische Eingriffe, Zahnextraktionen und Injektionen, ausführen darf und dass alle übrigen Behandlungen nur dann ausgeführt werden dürfen, wenn eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen wird.

Sofern es die Praxisgegebenheiten erlauben, ist für die Dauer der Schwangerschaft eine Umsetzung auf einen gefährdungsfreien Arbeitsplatz vorzunehmen. Ansonsten müssen organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass es zu keiner Gesundheitsgefährdung, insbesondere zu keiner Infektionsgefährdung, kommen kann.
Es gilt ein Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder den Menschen in sonstiger Weise chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert oder der biologische Grenzwert überschritten wird und wenn Hautresorption nicht ausgeschlossen werden kann.

Arbeitszeit

Werdende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren nicht über acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche), nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

Gefährdungsbeurteilung

Sofern im Einzelfall Unklarheit besteht, ob eine Arbeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt, kann die Arbeitsschutzbehörde dies klarstellen. Der Praxisinhaber hat diese von der Mitteilung einer bestehenden Schwangerschaft unverzüglich unter Beilegung einer Gefährdungsbeurteilung zu benachrichtigen. Verstöße gegen diese Benachrichtigungspflicht können mit einer Geldbuße geahndet werden.

Kündigungsschutz

Die Kündigung gegenüber einer Zahnärztin während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung ist unzulässig, wenn der Praxisinhaber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird; dies gilt auch für den Eintritt einer Schwangerschaft während die Probezeit.

Die Arbeitsschutzbehörden des Landes NRW (Regierungspräsidium) können in Ausnahmefällen die Kündigung für zulässig erklären. Eine in Unkenntnis der Schwangerschaft erfolgte Eigenkündigung durch die angestellte Zahnärztin ist jedoch nach Zugang beim Praxisinhaber wirksam.

Auf einen Blick:

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

- Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8,5 Stunden täglich bzw. über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren jede Arbeit über acht Stunden täglich bzw. über 80 Stunden in der Doppelwoche)
- Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen

Stillzeit

- Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben: Mindestens zwei Mal täglich eine halbe Stunde oder ein Mal täglich eine Stunde, bei zusammenhängender Arbeitszeit von mehr als acht Stunden (Ruhepause kürzer als zwei Stunden) mindestens zwei Mal täglich 45 Minuten oder ein Mal täglich 90 Minuten
- Die Stillzeit darf nicht vor-, nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden
- Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten

Vorbereitungszeit

Eine Zahnärztin, die als Vorbereitungsassistentin beschäftigt wird, muss eine zweijährige Vorbereitungszeit ableisten. Im Falle einer Schwangerschaft kann sie diese jedoch in Anbetracht des Beschäftigungsverbotes in der Regel nicht vollständig absolvieren. Unterbrechungen der Assistenzzeit wegen bezahlten Urlaubs oder kurzfristigen Erkrankungen führen nicht zu einer Verlängerung der Vorbereitungszeit. Hingegen können Fehlzeiten aus der Nichtbeschäftigung wegen Schwangerschaft im Rahmen der Vorbereitungszeit nicht berücksichtigt werden. Für den Zahnarzt als Arbeitgeber stellt sich nun die Frage, ob er das Arbeitsverhältnis der Assistentin solange verlängern muss, bis diese die vorgeschriebene Dauer von zwei Jahren erreicht.

Da es sich bei dem Arbeitsverhältnis der Assistenzzahnärztin um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, greift hier nicht der im Mutterschutzgesetz verankerte Kündigungsschutz hinsichtlich des Vertragsendes ein. Das Arbeitsverhältnis der Assistentin endet damit unabhängig von der Schwangerschaft in der Regel durch Zeitablauf.

Elternzeit

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres.
Die Elternzeit ist ein Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen, und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz bzw. auf einen, der mit dem vorherigen gleichwertig ist. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich von der Arbeitgeberseite verlangt werden. Damit wird organisatorischen Schwierigkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Suche nach Ersatzkräften Rechnung getragen. Mit Zustimmung des Arbeitsgebers ist eine Übertragung von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes, zum Bespiel während des ersten Schuljahres möglich.

Ab dem Zeitpunkt, an dem die Elternzeit angemeldet worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.
Nur in besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Klärung der Zulässigkeit erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde.
In NRW ist die jeweils zuständige Bezirksregierung, Dezernat 56.

Elterngeld

Das Elterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate ab Geburt des Kindes gezahlt. Beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Mutterschaftsgeld, dass nach der Geburt zur Auszahlung kommt (siehe auch Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft), wird auf das Elterngeld voll angerechnet, so dass in dem Bezugszeitraum von Mutterschaftsgeld regelmäßig kein Elterngeld zur Auszahlung kommt. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerb einkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

In der Höhe orientiert sich das Elterngeld am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Es beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro.

Bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67 Prozent. Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.000 Euro vor der Geburt des Kindes steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent.

Dabei gilt:
Je geringer das Einkommen, desto höher die Ersatzrate. Für Nettoeinkommen ab 1.200 Euro und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Ersatzrate des Elterngeldes von 67 auf 65 Prozent.

Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern erhalten zusätzlich den sogenannten Geschwisterbonus:
Dieser beträgt zehn Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro.
Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300 Euro für jedes zweite und weitere Mehrlingskind.

Zahnärztekammer
Westfalen-Lippe

Impressum

Herausgeberin
Zahnärztekammer Westfalen-Lippe
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Auf der Horst 29, 48147 Münster

0251 507 – 576
0251 507 – 570
zaekwl@zahnaerzte-wl.de
www.zahnaerzte-wl.de

Mit freundlicher Genehmigung der
Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg

Copyright
© Zahnärztekammer Westfalen-Lippe
Nachdruck, Kopie oder sonstige Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Gesamtgestaltung
Diemon Design | Münster
CI | Design | Kommunikation
www.diemon-design.de

Fotos
Fotolia, Initiative proDente e.V., LZK-Bildarchiv

Druck
Buschmann Druckerei GmbH & Co. KG | Münster

Stand Oktober 2013