

Information



Informationen zur Beratung von schwangeren Angestellten und selbstständigen Zahnärztinnen

FAQ der häufig gestellten Fragen



Bundeszahnärztekammer, November 2017

Einführung

Die Geburt eines Kindes ist ein bedeutender Einschnitt im Leben. Um die körperliche wie finanzielle Sicherheit von Mutter und Kind zu gewährleisten, gibt es eine Fülle an Gesetzen und Angeboten. Angesichts der vielen gesetzlichen Regelungen ist es für Angestellte wie Selbstständige sinnvoll die zukünftige (finanzielle) Situation im Vorfeld zu klären und mögliche Alternativen zu vergleichen.

Im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Zahnmedizin werden immer wieder Fragen an die Körperschaften herangetragen. Den Mitgliedern des Ausschusses Beruflicher Nachwuchs, Familie und Praxismanagement ist es wichtig, dass sachgerechte Auskünfte erteilt werden können und hoffen mit der folgenden Auflistung Unterstützung dazu leisten zu können. Diese Information richtet sich ausschließlich an die Mitarbeiter der Körperschaften zur Beantwortung telefonischer und schriftlicher Anfragen.

Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für Schwangere in der Zahnarztpraxis ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es ist und bleibt auch nach der Änderung zum 1.1.2018 ein Arbeitnehmerschutzgesetz, dass ausschließlich auf Angestellte anwendbar ist.

In der Zahnarztpraxis führen sowohl das alte wie auch das neue Gesetz faktisch zu einem Beschäftigungsverbot für angestellte Zahnärztinnen und zahnmedizinische Fachangestellte. ZFAs können im Bereich der Verwaltung eine zumutbare Aufgabe gemäß ihrem Arbeitsverhältnis angewiesen bekommen. Mit Ende des Beschäftigungsverbots hat eine Frau außerdem das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Auf schwangere Selbstständige ist das Gesetz nicht anwendbar. Diese können also, sofern sie sich gesundheitlich dazu in der Lage fühlen, bis unmittelbar vor und auch direkt nach der Geburt arbeiten. Wird die Tätigkeit während der Schwangerschaft nicht ausgeübt, gibt es keinerlei staatliche Ausgleichszahlungen. Jedoch haben auch Selbstständige Anspruch auf Elterngeld (Plus).

Angestellte schwangere Zahnärztin

Fragestellungen

Mutterschutzfristen

6 Wochen vor und 8 Wochen bzw. 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten nach der Entbindung

Die Schutzfrist richtet sich nach dem errechneten Termin. Bei einem Irrtum über den Entbindungszeitpunkt addiert sich zudem die vor der Geburt nicht in Anspruch genommene Zeit auf die Zeit nach der Geburt. Auch damit Mütter mit Frühchen nicht finanziell schlechter gestellt werden.

Mutterschutzlohn oder Mutterschaftsgeld

Abzugrenzen ist der Mutterschutzlohn vom sogenannten Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG), das während der gesetzlichen Schutzfristen 6 Wochen vor und 8 Wochen (in besonderen Fällen 12 Wochen) nach der Geburt und am Tag der Geburt gewährt wird.

Wer erhält Mutterschaftsgeld?

Vor und nach der Geburt erhält eine Angestellte Mutterschaftsgeld, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist, wobei im letzteren Fall das Mutterschaftsgeld der Höhe des Krankengeldes entspricht.

Wie berechnet sich Mutterschaftsgeld?

Die Höhe errechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettogehalt der letzten drei Monate vor Beginn des Mutterschutzes, in denen abgabenpflichtig gearbeitet wurde.

Wurde ein Beschäftigungsverbot erteilt, wie es in Zahnarztpraxen in der Regel der Fall ist, zählt das während des Beschäftigungsverbots gezahlte Gehalt.

Bei der Berechnung muss berücksichtigt werden (Bruttobezüge):

- Überstunden
- Umsatzanteile
- das erzielte Arbeitsentgelt
- Provisionen
- Zulagen wie Sozialzulagen und Leistungszulagen
- Vergütungen für Mehr-, Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn diese Arbeiten im Bezugszeitraum regelmäßig geleistet werden
- Vergütungen als Ersatz für Verdienstaussfall (z. B. Lohnfortzahlung)
- Urlaubsentgelt

Nicht berücksichtigt werden:

- außergewöhnlichen Zuwendungen, die kein Durchschnittsverdienst sind (z. B. Tantiemen, Essensgelder, usw.)
- Zulagen, die einen bestimmten Aufwand ersetzen (Reise-, Tage- oder Verpflegungsgelder), **Ausnahme:** wenn diese Zulagen pauschal abgegolten werden oder wenn sie einen „versteckten Verdienst“ enthalten
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23 a SGB IV)
- Tage, an denen infolge Kurzarbeit/Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein/ein vermindertes Gehalt gezahlt wurde

Fragestellungen

Mutterschutzlohn

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen der Frau durch eine Schwangerschaft keine finanziellen Einbußen entstehen. Daher ist auch ein Entgeltsschutz während eines Beschäftigungsverbots in § 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG) verankert. Muss eine schwangere Mitarbeiterin mit ihrer Arbeit vollständig oder teilweise aussetzen, weil ihr aufgrund ihrer Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot von ihrem behandelnden Arzt ausgesprochen wird, hat sie nach § 11 (MuSchG) einen Anspruch auf Fortzahlung ihres bisherigen Entgelts, den sog. „Mutterschutzlohn“. Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern das vom Arbeitgeber nach § 11 gezahlte Arbeitsentgelt in vollem Umfang.

Wie berechnet sich das Gehalt während des Beschäftigungsverbotes?

Gemäß § 11 MuSchG berechnet sich das dann zu zahlende Entgelt nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss der Mitarbeiterin bei wöchentlicher Abrechnung den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen weiterzahlen. Bei monatlicher Abrechnung wird von dem Durchschnittsverdienst der vergangenen 3 Monate ausgegangen. War die Dauer des Arbeitsverhältnisses kürzer, wird dieser kürzere Zeitraum zu Grunde gelegt.

Der Berechnungszeitraum zur Berechnung des Durchschnittsgehalts endet am letzten Tag des Monats, der dem Eintritt der Schwangerschaft vorausgeht. Von diesem Zeitpunkt an werden entweder 3 Monate oder 13 Wochen zurückgerechnet, um das Anfangsdatum zu bestimmen. Zur Berechnungsgrundlage gehören alle Leistungen, die sich auf die Arbeit im Referenzzeitraum beziehen. Für den Verdienst ist dabei auf die (arbeits-) vertraglich vereinbarte geldwerte Gegenleistung des Arbeitgebers abzustellen, wobei auch nicht ständige Entgeltbestandteile (zum Beispiel Überstundenvergütung) ebenso hinzuzurechnen sind wie sonstige arbeitsleistungsbezogene Positionen. Da die Umsatzbeteiligung typischerweise arbeitsleistungsbezogen ist, wird sie bei Ermittlung des Mutterschutzlohns einbezogen.

Was passiert, wenn Frau während der Elternzeit erneut schwanger wird?

Grundsätzlich hat die Frau während der Elternzeit keinen Anspruch auf Leistungen des Arbeitgebers, da es sich bei der Elternzeit um eine unbezahlte Freistellung handelt.

Da die Frau während der Elternzeit keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss während der gesetzlichen Schutzfristen (6 Wochen und 8 - 12 Wochen nach der Geburt) hat, stellt sich die Frage, was passiert, wenn die Frau während der Elternzeit erneut schwanger wird und in die Zeit der gesetzlichen Schutzfrist eintritt.

Bisher war es einer Beschäftigten nicht möglich, die Elternzeit (auch mit Zustimmung des Arbeitgebers) aus dem Grund einer erneuten Schwangerschaft und dem Wunsch, die ihr während der Schutzfristen zustehenden Leistungen zu erhalten, vorzeitig zu beenden. Abgeleitet aus der Rechtsprechung des EuGH kann aber ab 01.01.2013 die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG (6 Wochen vor und 8 - 12 Wochen nach der Geburt) auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (s. a. § 16 III BEEG); dies selbst dann, wenn es allein aus dem Grund erfolgt, den Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss während der Schutzfristen wieder aufleben zu lassen. Die Beschäftigte muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit dem Arbeitgeber aber rechtzeitig mitteilen. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gewähren.

Sollte die Frau während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten und dann erneut schwanger werden, bleibt der Arbeitgeber schon von Gesetzes wegen zur Zahlung des Zuschusses während der Schutzfristen aus §§ 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 MuSchG verpflichtet.

Assistenzzeit/Weiterbildungszeit

Angestellte Zahnärztinnen sollten sich vor Beginn einer Weiterbildung und in der Assistenzzeit, während der sie eine Schwangerschaft nicht ausschließen möchten, über eine mögliche Befristung des Arbeitsvertrags informieren. Ist im Arbeitsvertrag ein Zeitpunkt angegeben, Endet der Arbeitsvertrag auch während der Schwangerschaft bzw. Mutterschutzzeit. Ist „das Ende der Weiterbildung“ genannt, läuft der Vertrag nach dem Mutterschutz/Elternzeit weiter. Der Arbeitgeber muss die Position wieder anbieten.

Fragestellungen

Es gibt immer wieder Probleme mit Arbeitsämtern, die in dem Fall wegen angeblicher „Unvermittelbarkeit“ keine Zahlungen übernehmen. Dies ist nicht rechtens, es sollte der Zahnärztin geraten werden, sich juristische Unterstützung einzuholen.

Was wird erstattet?

Gesetzlich versicherte Angestellte:

Die Krankenkasse zahlt in dieser Zeit ein Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 Euro pro Tag, welches vom Arbeitgeber auf den Nettolohn aufgestockt wird.

Die Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in vollem Umfang (Leistungen aus der U2-Umlage). Grundlage ist eine Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 13.12.2011.

Ausnahme: Wenn das Durchschnittsgehalt unter 390 Euro netto pro Monat liegt, übernimmt die Krankenkasse den Gesamtbetrag (Auszubildende).

Was wird erstattet?

Privat versicherte Angestellte:

Privat versicherte Angestellte erhalten während der Mutterschutzfrist ihr Nettogehalt minus 13 Euro pro Tag vom Arbeitgeber, da private Krankenversicherungen kein Mutterschaftsgeld bezahlen. Die Mutter kann bei der Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamts ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 210 Euro beantragen.

Wer geringfügig und sozialversicherungsfrei beschäftigt ist, erhält ebenfalls 210 Euro Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt.

- Internet: www.bundesversicherungsamt.de
- Mail: mutterschaftsgeldstelle@bva.de

Wann wird ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen?

In der Zahnarztpraxis führt das Mutterschutzgesetz faktisch zu einem Beschäftigungsverbot. Ausschlaggebend ist eine mögliche sog. „unverantwortbare Gefährdung“.

Unverantwortbare Gefährdung bedeutet, die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ist angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar. Gesundheitsgefährdungen, die nicht nach wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgeschlossen werden können, sondern möglich, wenn auch nur gering wahrscheinlich sind, unterliegen keinem vernachlässigbarem Restrisiko. Eine Gefährdung rechtssicher in der Praxis auszuschließen ist nicht möglich.

Ausschlaggebend ist das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 27.05.1993 (Az.: 5 C 42.89), in dem festgestellt wird, dass für ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot einer angestellten Zahnärztin bereits eine sehr geringe Infektionswahrscheinlichkeit ausreicht. Dadurch gilt für angestellte Zahnärztinnen ein faktisches Arbeitsverbot am Patienten.

Was passiert nach Ende des Beschäftigungsverbots?

Mit Ende des Beschäftigungsverbots hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Fragestellungen

Welche Folgen kann es haben wenn die angestellte schwangere Zahnärztin tätig bleibt?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die in der individuellen Gefährdungsbeurteilung definierten Schutzmaßnahmen umzusetzen bzw. zur Verfügung zu stellen und diese zu kontrollieren oder die Kontrolle zu delegieren. Gewisse Handlungen wider den Mensch können auch mit Bußgeld geahndet werden oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (§32 und §33 MuSchG).

Die Schwangere ist als Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherung zur Mitwirkung verpflichtet. Sie hat also nach ihren Möglichkeiten alle Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen und die entsprechenden Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen (§ 21 Abs. 3 SGB VII).

Haftung des Arbeitgebers gegenüber der angestellten schwangeren Zahnärztin (aus Verstößen gegen Unfallverhütungsvorschriften)

Sofern der Arbeitgeber den Versicherungsfall der Arbeitnehmerin (Arbeitsunfall oder Berufskrankheit) fahrlässig herbeigeführt hat und es kommt dadurch zu einem Schaden bei der werdenden Mutter und/oder dem ungeborenen Kind, so wird die Haftung des Arbeitgebers durch die gesetzliche Unfallversicherung abgelöst (§ 104 SGB VII). Gesetzliche Unfallversicherung für Zahnarztpraxen und ihre Mitarbeiterinnen ist die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Nur in bestimmten Ausnahmefällen kann die zuständige Berufsgenossenschaft Rückgriff beim Arbeitgeber nehmen. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Versicherungsfall grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat (§ 110 SGB VII). Dabei ist nicht jeder Verstoß des Arbeitgebers gegen die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften schon als ein grob fahrlässiges Verhalten zu bewerten. Unabhängig davon können vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften eine Ordnungswidrigkeit darstellen, die mit bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann (§ 209 Abs. 3 SGB VII i. V. m. § 15 Abs. 1 Nr. 1-3 VII SGB VII).

Was passiert, wenn das Kind einen Schaden davonträgt?

Hier gelten § 12 SGB VII i. V. m. § 104 Abs. 1 und 2 SGB VII. Danach kommt die zuständige Berufsgenossenschaft auch für einen Gesundheitsschaden einer Leibesfrucht infolge eines Versicherungsfalls (= Arbeitsunfall oder Berufskrankheit) der Mutter während der Schwangerschaft auf. Die Leibesfrucht steht insoweit einem Versicherten gleich.

Was passiert, wenn die werdende Mutter den eigenen und/oder den Gesundheitsschaden des Kindes durch einen fahrlässigen Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften selbst herbeigeführt hat?

Dies ändert nichts an der Einstandspflicht der Berufsgenossenschaft. Verbotswidriges Handeln schließt nämlich einen Versicherungsfall nicht aus (§ 7 Nr. 2 SGB VII).

Muss eine angestellte Zahnärztin eine Schwangerschaft sofort mitteilen?

Im Gesetz heißt es dazu, eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist.

Viele möchten sich nicht sofort mitteilen, insbesondere in den ersten 12 Wochen oder wenn es schon zu einer Fehlgeburt kam. Wichtig ist, dass die Frau weiß, dass sie die Verantwortung für dieses Handeln selbst trägt.

Fragestellungen

Kann eine schwangere Zahnärztin in die Anmeldung „versetzt“ werden?

Aufgaben, die nicht der Qualifikation entsprechen, sind laut Gesetz nicht zumutbar.

Dies lohnt sich aber gerade bei Zahnärztinnen nicht, da der Arbeitgeber in diesem Fall das volle Gehalt weiter zahlen müsste, ohne dass die Angestellte einen entsprechenden Umsatz generiert.

Stillzeit: Elternzeit oder Mutterschutz?

Geht eine angestellte Zahnärztin nach Ablauf des Mutterschutzes nicht in Elternzeit, stillt aber ihr Kind, kommt erneut das MuSchG zum Tragen. Der Arbeitgeber hat nach § 10 MuSchG auch zu prüfen, ob für die stillende Frau oder ihr Kind eine Gefährdung besteht, die besondere Schutzmaßnahmen, eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes – oder eben den Ausspruch eines individuellen Beschäftigungsverbots erforderlich macht. Für die Prüfung gilt ein ähnlich strenger Maßstab wie für das Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft, sodass in den meisten Zahnarztpraxen eine Beschäftigung der stillenden Mutter auf einem nicht infektiösen Arbeitsplatz in der Regel nicht möglich sein wird.

Der Arbeitgeber kann dann erneut die Erstattung des von ihm zu bezahlenden Lohns über das Umlageverfahren 2 der Krankenkasse der Mutter (U2-Umlage-verfahren) beantragen. Als Berechnungsgrundlage dienen die letzten drei Monate, in denen sozialversicherungspflichtiges Gehalt bezogen wurde.

Während der Stillzeit gilt nicht der gleiche Kündigungsschutz wie während der Schwangerschaft.

Da während der Elternzeit nur bis zu 67 % gezahlt werden, in der Stillzeit jedoch das komplette Gehalt weitergezahlt wird, kann diese Variante finanziell durchaus attraktiv sein. Allerdings existiert ein spezieller Kündigungsschutz wie bei einer Schwangerschaft (bis zum vierten Monat nach der Entbindung) wegen des Stillens nicht. In Praxen, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, könnte daher – ohne das Erfordernis eines Kündigungsgrundes – das Arbeitsverhältnis auch gekündigt werden.

Wann besteht Kündigungsschutz?

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig während ihrer Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Auch während der Schwangerschaft gibt es Kündigungsmöglichkeiten. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

Kann das Jahr Elternzeit an die Stillzeit anschließen?

Der Anspruch auf Elternzeit besteht unabhängig davon, ob oder wie lange das Kind gestillt wird und kann sich auch beispielsweise an die Stillzeit anschließen. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.

Fragestellungen
<p>Urlaubsregelung</p> <p>Für die Berechnung des Anspruchs gelten die Zeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.</p>
<p>Gilt die Stillzeit nur wenn die Mutter aktiv stillt?</p> <p>Nein, zum Stillen zählt auch, wenn die Muttermilch abgepumpt und dann an das Kind verfüttert wird.</p>
<p>Darf der Arbeitgeber einen Attest verlangen?</p> <p>Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis, dass gestillt wird (z. B. durch ein Attest der Hebamme), so hat er die hierfür entstehenden Kosten zu übernehmen.</p> <p>Stellt die Arbeitnehmerin das Stillen ein, so hat sie dies dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.</p>
<p>Stillzeit: Wie oft und wie lange darf die Mutter in der Praxis stillen?</p> <p>Muss kein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, ist die erforderliche Stillzeit einzuräumen. Diese beträgt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.</p> <p>Durch die Inanspruchnahme der Stillzeit darf der Mutter kein Verdienstausschlag entstehen, d. h. die Stillzeit darf weder vom Lohn abgezogen werden noch darf sie vor- oder nachgearbeitet oder auf allgemein vorgeschriebene Ruhezeiten angerechnet werden.</p>
<p>Wie errechnet sich das Elterngeld bei Angestellten?</p> <p>Das Elterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate ab Geburt des Kindes gezahlt. Beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld voll angerechnet, so dass in der Regel im Bezugszeitraum von Mutterschaftsgeld kein Elterngeld ausbezahlt wird.</p> <p>Als Berechnungsgrundlage dient der Lohn abzüglich Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen und Werbungskosten der letzten 12 Monaten vor der Geburt. Für Nettoeinkommen ab 1.200 Euro und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Ersatzrate des Elterngeldes von 67 auf 65 Prozent. Der Maximalbetrag beträgt 1.800 Euro, dies entspricht einer „Kappung“ bei einem Einkommen über 2.770 Euro.</p>
<p>Wie ist das bei Alleinerziehenden?</p> <p>Alleinerziehende, die Elterngeld beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.</p>
<p>Nachweispflicht der Antragsteller</p> <p>Arbeitgeber und ehemalige Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigten deren Arbeitsentgelt, die Lohnsteuer, den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge und Arbeitszeit zu bescheinigen, damit die Beschäftigte den Nachweis ihres Erwerbseinkommens und ihre wöchentliche Arbeitszeit bei der Antragsstellung erbringen kann.</p>

Fragestellungen

Auswirkungen auf die Kranken- und Pflegeversicherung?

Während der Bezugsdauer von Elterngeld bleiben gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Kann ich beim Elterngeld dazuverdienen?

Es besteht während der Elternzeit die Möglichkeit, eine Teilzeittätigkeit von bis zu maximal 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt aufzunehmen, um einen Zuverdienst zum Elterngeld zu erwerben. Die Stundenzahl bezieht sich auf sämtliche Beschäftigungen, die das Elternteil ausübt – also bspw. geringfügige Beschäftigungen, eine Erwerbstätigkeit beim eigenen oder einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeiten. Es muss unbedingt darauf geachtet werden, die Stundenzahl nicht zu überschreiten, da andernfalls der Anspruch auf Elterngeld entfällt.

Einkommen wird grundsätzlich voll auf das Elterngeld angerechnet; Freibeträge existieren nicht. Es erfolgt allerdings kein unmittelbarer Abzug des Einkommens vom ausgezahlten Elterngeld. Zunächst wird von dem für das Elterngeld maßgeblichen Einkommen der Zuverdienst abgezogen. Auf diesen Differenzbetrag wird die zuvor ermittelte Elterngeldquote angewandt, das Elterngeld berechnet und ausgezahlt.

Wenn Eltern während des Elterngeldbezugs arbeiten möchten, kann sich der Bezug von ElterngeldPlus lohnen, da wegen des längeren Bezugszeitraums von ElterngeldPlus ggf. höhere Auszahlungen (Elterngeld + Zuverdienst) generiert werden können. Es kann sogar ein Partnerschaftsbonus von vier Monaten zusätzlichem ElterngeldPlus erworben werden, sofern beide Elternteile gleichzeitig für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

Es wird empfohlen, sich für eine persönliche und an Ihren Verhältnissen orientierte Beratung an die für Sie zuständige Elterngeldstelle zu wenden. Zudem stellt das Bundesfamilienministerium einen detaillierten Elterngeldrechner (<https://www.familien-wegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner>) zur Verfügung, mit dem der Anspruch auf Elterngeld ermittelt werden kann.

Wann lohnt sich ElterngeldPlus?

Alternativ besteht bei Kindern, die nach dem 01.07.2015 geboren wurden bzw. werden, die Möglichkeit, Elterngeld Plus zu beantragen und so über den doppelten Zeitraum jeweils 50 % des Basiselterngelds zu erhalten. Während der Elternzeit können Eltern bis 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Was ist beim Bezug von Elterngeld Plus anders?

Das durch die Teilzeittätigkeit erzielte Einkommen wird bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt. Da Elterngeld Plus die Teilzeittätigkeit fördern soll, erfolgt hier jedoch eine geringere Anrechnung, sodass insgesamt trotz gleichem Zuverdienst in der Regel mehr Elterngeld ausgezahlt wird.

Selbstständige schwangere Zahnärztin

Fragestellungen

Welche Versicherungen sind sinnvoll?

Krankentagegeldversicherung

Kommt es im Verlauf einer Schwangerschaft zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Komplikationen, ist ein Krankentagegeld für Selbstständige schnell von zentraler Bedeutung. Die Höhe der Erstattung hängt von Versicherung und Vertrag ab und sind häufig gestaffelt.

Bisher bestand dieser Anspruch nur bei Krankheit. Seit 2017 können schwangere, privat versicherte, selbstständige Zahnärztinnen aus einer privaten Krankentagegeldversicherung während der gesetzlichen Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung sowie am Entbindungstag Krankentagegeld beziehen. Da es sich um eine Gesetzesänderung handelt, kann dies auch der Fall sein, wenn es nicht ausdrücklich im Vertrag steht. Klären Sie dies mit Ihrer Versicherung.

Praxisausfallversicherung

Versicherungsfähig sind Umsatz (Gewinn plus Kosten), laufende Praxiskosten und/oder Vertreterkosten. In der Regel gilt eine feste Laufzeit – oft nur ein Jahr – und es kann von beiden Vertragsparteien ordentlich mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Eine Praxisausfallversicherung ersetzt jedoch keine Krankentagegeldversicherung.

Während einer längeren Arbeitsunfähigkeit sollte deshalb möglichst ein Vertreter gesucht werden, der zumindest die laufenden Praxiskosten und die eigenen Kosten erwirtschaftet. In diesem Fall springt die Versicherung nicht ein. Zur Deckung von privaten Kosten sollte über eine Krankentagegeldversicherung in entsprechender Höhe nachgedacht werden.

Die Kombination der beiden Versicherungen muss auf die individuellen Verhältnisse der Praxis und auf die privaten Kosten zugeschnitten sein.

Muss ich davon Steuern zahlen?

Leistungen der Versicherung müssen als Betriebseinnahmen verbucht werden und sind damit zu versteuern.

Vertretung

Es ist gesetzlich geregelt, dass eine Vertragszahnärztin sich in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit einer Entbindung bis zu einer Dauer von zwölf Monaten vertreten lassen. Dies ist der Kassenzahnärztlichen Vereinigung mitzuteilen.

Als Vertreter tätig werden darf nur, wer eine mindestens einjährige Tätigkeit in unselbständiger Stellung als Assistent eines Kassenzahnarztes oder in anderen Einrichtungen absolviert hat. Die Beschäftigung eines Vertreters setzt, im Gegensatz zur Beschäftigung eines Assistenten, voraus, dass die Vertragszahnärztin während der Zeit der Vertretung nicht in der Praxis tätig ist.

Eine Praxisinhaberin hat nicht nur das Recht auf die Beschäftigung eines Vertreters, sondern als Vertragszahnärztin, auch die Verpflichtung die Versorgung der Patienten sicherzustellen. Die Vertretung kann auch in einer anderen Praxis – sofern diese in geringer Entfernung ist, erfolgen.

Ist es möglich einen Vertreter tageweise einzusetzen?

Nein

Fragestellungen

Mutterschutzfristen

Die selbständig tätige Zahnärztin ist den im Berufsalltag auftretenden Risiken ausgesetzt, unterliegt jedoch keinerlei gesetzlichen Einschränkungen ihrer Berufsausübung. Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt haben für Selbstständige keine Bedeutung. Das Mutterschutzgesetz bezieht sich an dieser Stelle ausschließlich auf Arbeitnehmerinnen.

Da das MuSchG nicht zur Anwendung kommt, entfällt im Regelfall auch der Bezug von Mutterschaftsgeld. 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.

Selbstständige müssen oft bis zur Geburt arbeiten und sollten sich ein finanzielles Polster für eine Zeit ohne Einkommen schaffen, für die Zeit in der eine Zahnärztin nicht voll einsatzfähig (sein könnte). Eine frühzeitige Information der Patienten kann helfen den Patientenstamm zu halten. Wenn möglich sollte eine Vertretung eingearbeitet werden.

Beitragspflichten reduzieren: Versorgungswerk

Bei verschiedenen Institutionen, wie der Krankenversicherung, Lebensversicherung oder im Versorgungswerk einiger Landes Zahnärztekammern kann, soweit der Beruf in dieser Zeit nicht ausgeübt wird, ein Antrag auf Ruhen der Abgabepflicht gestellt werden.

Kinderziehungszeiten können nicht vom Versorgungswerk, sondern nur von der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt werden.

Gründungszuschuss

Schwangerschaft, Geburt und der Bezug des Mutterschaftsgelds haben keine Auswirkung auf den Bezug von Gründungszuschuss, sofern die Existenzgründung weiterhin betrieben wird.

Kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden?

Nein

Können Kreditzahlungen für eine Praxis ausgesetzt werden?

Dies hängt von Ihrer Bank ab. Wenn möglich sollte schon bei Kreditaufnahme ein Plan bestehen, wie damit umzugehen ist. Das größere Risiko lassen sich die Banken bezahlen.

Wie errechnet sich das Elterngeld bei Selbstständigen?

Selbständig tätige Zahnärztinnen haben Anspruch auf Elterngeld. Als Einkommensnachweis für das Kalenderjahr vor der Geburt gilt meist der aktuell vorliegende Steuerbescheid. Liegt (noch) kein schriftlicher Bescheid vor, kann das Einkommen durch den letzten Steuerbescheid, eine Einnahme- Überschussrechnung oder mittels Vorauszahlungsbescheiden glaubhaft gemacht werden.

Elterngeld beträgt 67 % des bisherigen durchschnittlichen monatlichen Gewinns nach Abzug von Steuern und eventuellen Beiträgen zur Sozialversicherung. Die letzten Monate vor der Geburt werden ggf. nicht mehr berücksichtigt. Auch für Selbstständige gilt die Kappungsgrenze von 2.270 Euro.

Zahlungen, die erst während des Bezugszeitraumes des Elterngeldes eingehen, wirken sich mindernd auf den Elterngeldanspruch aus. Rechnungen sollten daher zügig geschrieben und ausstehende Zahlung zeitnah gefordert werden.

Zahlungen, die für Tätigkeiten während der Elternzeit erst nach Beendigung der Elternzeit eingehen, dürfen nachträglich nicht mehr negativ berücksichtigt werden.

Fragestellungen

Sollten Sie während der Elternzeit jedoch tatsächlich höhere Gewinne erzielen als angegeben, müssen Sie dies dem Amt mitteilen, sobald Sie davon Kenntnis haben, um u. U. ein Bußgeld zu vermeiden.

Teilzeitarbeit während des Bezuges von Elterngeld ist möglich, solange die Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschritten wird. Dies ist glaubhaft zu machen.

Elterngeld Plus

Elterngeld Plus soll die Teilzeittätigkeit fördern. Durch die geringere Anrechnung kann so trotz gleichem Zuverdienst in der Regel mehr Elterngeld ausgezahlt werden. Diese Variante ist auch deshalb interessant, da häufig fortlaufende Einkommen durch nachlaufende Zahlungen (v. a. bei Kassenzahnarztpraxen) gibt.

Als Zuverdienst gilt auch die Weiternutzung eines auf die Praxis laufenden PKW und/ oder Mobilfunkvertrags, oder ein Gewinn aus der Photovoltaikanlage. Das fortlaufende Einkommen wird beim Basiselterngeld in der Regel voll angerechnet, bei Elterngeld Plus nur geringfügig.

Was wenn ich mich vor kurzem Selbstständig gemacht habe und in den vergangenen 12 Monaten wenig Gewinn hatte?

Wurde im vorangehenden Jahr nicht von Anfang an eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt, zählt der Gewinn der letzten 12 Monate vor der Geburt.

Wie weisen Selbstständige Arbeitszeit während der Elternzeit nach?

Sie müssen selbst bekunden, dass sie nicht mehr gearbeitet haben, und erläutern, wie dies geschehen ist, beispielsweise durch die Einschränkung der Praxiszeiten, durch die Beschäftigung eines Vertreters oder durch Angestellte oder beauftragte Unternehmen (z. B. auch für die bislang selbst durchgeführte und nun an eine Angestellte oder ein Abrechnungsunternehmen ausgelagerte Abrechnung und das zugehörige Forderungsmanagement) möglich.

Bundeszahnärztekammer, Berlin 2017

