

Leitfaden für Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bei Vorliegen einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin

1. **Mitteilung** der Mitarbeiterin **über ihre Schwangerschaft** (z. B. unter Vorlage einer Bescheinigung von der Frauenärztin/ vom Frauenarzt). Ab diesem Zeitpunkt ist eine Kündigung durch die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber unzulässig. Wird eine Kündigung zu einem Zeitpunkt ausgesprochen, in der der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin noch keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte, so wird diese Kündigung rückwirkend unzulässig, wenn die Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin mitteilt.
2. Nach erfolgter Mitteilung einer Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin ist nun folgende Vorgehensweise zu beachten:
 - a. Die Schwangere ggf. sofort aus dem **Risikobereich entfernen** (z.B. Assistenz, Behandlung, Prophylaxe, Instrumentenaufbereitung). Für schwangere Mitarbeiterinnen gilt, dass in Zahnarztpraxen i. d. R. eine Weiterbeschäftigung in der Praxis nicht möglich ist, es sei denn die schwangere Mitarbeiterin hat einen reinen Verwaltungsarbeitsplatz. Eine Weiterbeschäftigung von Verwaltungsmitarbeiterinnen bzw. ZFA die in die Verwaltung (um-)gesetzt werden können ist prinzipiell möglich.
 - b. eine (schwangerschaftsabhängige) **Gefährdungsbeurteilung** erstellen (https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Gefaehrdungsbeurteilung_MuSchArbV.doc)
 - c. und deren Ergebnis in ein separates Mitteilungsformular „*Benachrichtigung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Mutterschutzgesetz*“ (https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Mitteilung_Beschaeftigung_werdender_Muetter.pdf) an das zuständige Regierungspräsidium [Kontakt Fachgruppen Mutterschutz - Regierungspräsidien Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de) sofort übermitteln. Im Mitteilungsformular wird nun festgestellt, ob der Mitarbeiterin ein individuelles **(Teil-) Beschäftigungsverbot** durch die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber ausgesprochen werden muss. Dies kann schriftlich oder auch mündlich erfolgen.
 - d. Anmerkung: Seit dem 01.01.2018 hat jede Arbeitgeberin/jeder Arbeitgeber eine **anlasslose Gefährdungsbeurteilung** vorzunehmen, § 10 MuSchG i. V. m. § 5 Arbeitsschutzgesetz. Dies bedeutet, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber jeden einzelnen Arbeitsplatz auf deren Gefährdungen hin beurteilen muss, unabhängig davon, ob auf diesem Arbeitsplatz ein Mann oder eine Frau (egal ob schwanger oder nicht schwanger) tätig ist. Diese anlasslose Gefährdungsbeurteilung ist vorzunehmen und aufzubewahren. Ein Musterformular stellt die LZK BW zum Download zur Verfügung: https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Gefaehrdungsbeurteilungen/Mutterschutz_anlasslos.docx
 - e. Wird eine angestellte Zahnärztin ins Beschäftigungsverbot geschickt, sollte der Zulassungsausschuss für Zahnärzte (KZV BW) darüber informiert werden.

- 2.1 Stellt die Frauenärztin/ der Frauenarzt bei einer schwangeren Mitarbeiterin fest, dass die Gesundheit der werdenden Mutter oder des ungeborenen Kindes gefährdet ist (z. B. Risikoschwangerschaft), so kann auch die Frauenärztin/der Frauenarzt ein individuelles (Teil-)Beschäftigungsverbot in Form einer ärztlichen Bescheinigung ausstellen. Bei einem Teil-Beschäftigungsverbot sind von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber ebenfalls die Schritte 2 a-c zu beachten. Wurde von der Frauenärztin/vom Frauenarzt ein volles Beschäftigungsverbot bescheinigt, so ist dies lediglich im Mitteilungsformular an die Fachgruppe Mutterschutz zu vermerken (siehe oben Ziff. 2c ⇒ im Formular selbst: letzte Seite).
3. Die schwangere Mitarbeiterin erhält bei einem **individuellen Beschäftigungsverbot** gemäß § 18 MuSchG einen **Mutterschutzlohn**. Dieser wird von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber bezahlt. Als Mutterschutzlohn gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber erhält wiederum alle zu zahlende Aufwendungen über das Umlage 2-Verfahren von der Krankenkasse der schwangeren Mitarbeiterin ersetzt (s.u. Ziff. 5). Das Umlage-Verfahren wird durch das Lohnsteuerbüro der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (meist elektronisch) beantragt.
4. Während der **Schutzfristen** (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt = **absolutes Beschäftigungsverbot**) erhält die Angestellte **Mutterschaftsgeld** gem. § 19 Abs. 1 MuSchG, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Für Angestellte, denen ein Mutterschaftsgeld gezahlt wird, muss die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber 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 Arbeitnehmerin noch nicht durch die Schwangerschaft in ihren Leistungen beeinträchtigt war. Die Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber 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 Mitarbeiterinnen erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung. Dieses beträgt bis zu 210 Euro für den gesamten Zeitraum der Schutzfrist.

Hier geht's zu weiteren Informationen:

<https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/mutterschaftsgeld/ueberblick/>

5. Die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zahlt also gemäß §§ 18 und 19 MuSchG der schwangeren Mitarbeiterin, die aufgrund eines Beschäftigungsverbotes (für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung, sowie außerhalb der Schutzfristen) nicht mehr beschäftigt werden kann, das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei Monate weiter. Die Krankenkasse der Mitarbeiterin erstattet der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber auf Antrag das Bruttoarbeitsentgelt zu hundert Prozent, das die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber der Mitarbeiterin fortzahlt, die wegen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, 2, §§ 11 und 12 MuSchG oder wegen eines Mehr, Nachts- oder Sonntagsarbeitsverbots nach §§ 4, 5, 6 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 von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber 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 schwangere Mitarbeiterin zuständigen Krankenkasse erkundigen. Die Mittel zur Durchführung dieses Ausgleiches werden durch eine Umlage gemäß § 7 AAG von allen Arbeitgebern aufgebracht (sogenanntes U2-Verfahren).
6. Der **Urlaubsanspruch während des Beschäftigungsverbotes** bleibt bestehen. Dies bedeutet, dass der Urlaub während des individuellen und absoluten Beschäftigungsverbotes nicht verfällt, § 24 MuSchG. Eine Kürzung kann ebenfalls nicht vorgenommen werden.

In vielen Zahnarztpraxen ist es üblich, den Urlaub bereits zum Ende des Jahres für das Folgejahr zu planen. In diesem Fall ist der komplette Jahresurlaub bereits geplant. Problematisch wird es, wenn die Mitarbeiterin nach Planung des Jahresurlaubs ins Beschäftigungsverbot kommt. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. August 2016 (Az. 9 AZR 575/15) hat die werdende Mutter keine Kürzung der Urlaubsansprüche zu befürchten, wenn der Urlaub bereits im Vorfeld geplant wurde. Der vollständige Urlaubsanspruch bei einem vollen Beschäftigungsverbot bleibt daher weiterhin bestehen.

Kann der Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber aufgrund einer internen Umstrukturierung (die schwangere Mitarbeiterin kann in der Verwaltung bzw. an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden) ein Teilbeschäftigungsverbot ausstellen, und reduziert sich die Arbeitszeit von 5 Tage die Woche auf z. B. 2 Tage die Woche, so bleibt der volle Urlaubsanspruch ebenfalls bestehen. Die schwangere Mitarbeiterin muss aber lediglich für die Tage Urlaub einreichen, für die auch eine Arbeitspflicht besteht (in unserem Beispiel: 2 Tage Urlaub um eine Woche frei zu haben).

7. Entscheidet sich die Mitarbeiterin dafür, nach der Schutzfrist (8 Wochen nach der Geburt) in die **Elternzeit** zu gehen, so muss sie dies spätestens 7 Wochen vorher schriftlich bei der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber beantragen. Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber hat der Mitarbeiterin die Elternzeit zu bescheinigen. Ab Antragstellung der Elternzeit (frühestens aber acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit) bis Ende der Elternzeit (bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes) ist die Arbeitnehmerin gemäß § 18 BEEG Kündigungsgeschützt.

8. Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber kann den **Erholungsurlaub**, der der Mitarbeiterin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Es bietet sich an, dass die Kürzung des Erholungsurlaubs mit der Elternzeitbescheinigung (Ziff. 7), vorgenommen wird. Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber trägt die Nachweispflicht im Falle einer solchen Kürzung. Falls die Kürzung nicht persönlich übergeben wurde, sollte sie daher per Einschreiben an die betreffende Person geschickt werden. Die LZK BW stellt ein Musterformular für die Bescheinigung der Elternzeit und Kürzung des Erholungsurlaubs während der Elternzeit zum Download zur Verfügung:
https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Bescheinigung%20und%20Kuerzung_des_Urlaubs_waehrend_der_Elternzeit.docx
9. Während der Elternzeit kann die Mitarbeiterin (in Teilzeit) tätig werden. Gemäß § 15 Abs. 4 BEEG darf die Arbeitnehmerin während der Elternzeit aber nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Hier empfiehlt es sich einen separaten Vertrag mit der Mitarbeiterin für die Dauer der Elternzeit zu vereinbaren. Die LZK BW hat im Praxishandbuch ein Musterformular für die Tätigkeit während der Elternzeit zum Download zur Verfügung gestellt: <https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/Vertraege/Sonstiges/Vereinbarung%20T%C3%A4tigkeit%20w%C3%A4hrend%20der%20Elternzeit.docx>
10. Eine Teilzeittätigkeit bei einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber oder eine selbständige Tätigkeit bedürfen der vorherigen Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Innerhalb von vier Wochen kann diese/dieser aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen (§ 15 Abs. 4 BEEG).

11. Still-Beschäftigungsverbot

Entscheidet sich die Mitarbeiterin nach dem absoluten Beschäftigungsverbot (8 Wochen nach der Geburt) wieder tätig zu sein, so muss von der Arbeitgeberin/ vom Arbeitgeber im Rahmen einer erneuten Gefährdungsbeurteilung geprüft werden, ob sie überhaupt wieder an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz beschäftigt werden darf. Soweit es nach den Vorschriften des MuSchG verantwortbar ist, ist der Frau auch während ihrer Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Gem. § 12 MuSchG darf der Arbeitgeber eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Es ist somit eine erneute Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen (s. u. Seite 5).

Die Fachgruppe Mutterschutz gibt derzeit folgende Informationen heraus:

Die Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf stillende Frauen unterscheidet sich von derjenigen in Bezug auf schwangere Frauen. Insbesondere müssen hier entsprechende Maßnahmen festgelegt werden, die die Frau und deren Kind vor unverantwortbaren Gefährdungen gem. § 12 MuSchG schützt. Zum Schutz vor biologischen Gefährdungen, die bei zahnärztlichen Tätigkeiten über Aerosole übertragen werden können und die eine negative Wirkung auf die Laktation der Frau oder eine über den Stillvorgang übertragbare Gefährdung des Kindes zur Folge hätte, können bspw. durch persönliche Schutzausrüstung (z. B. FFP 3-Atmungschutzmasken, Schutzbrille, Handschuhe und Schutzkittel) auf ein verantwortbares Maß reduziert werden. Ist dies der Fall, so können bestimmte Tätigkeiten am Behandlungsstuhl von der stillenden Frau weiter ausgeübt werden. Denn viele zahnärztliche Tätigkeiten

sind mit dem Tragen geeigneter PSA für stillende Frauen möglich. In diesem Fall empfiehlt es sich auch, den Betriebsarzt heranzuziehen. Dieser kann beratend tätig sein und evtl. sogar die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung gem. der ArbMedVV durchführen.

Die Fachgruppe Mutterschutz empfiehlt die Berücksichtigung des Ad Hoc-Papiers Arbeitskreis Stillschutz. Die Empfehlungen wurden vom Bund (BMFSFJ) sowie Vertreterinnen und Vertretern der Länder in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern folgender Institutionen als Kompetenzstellen erarbeitet:

- Robert Koch-Institut
- Pharmakovigilanz- und Beratungszentrum für Embryonaltoxikologie der Charité-Universitätsmedizin Berlin
- Institut für medizinische Mikrobiologie, Universität Regensburg
- Fachausschuss „Virusinfektion und Schwangerschaft“ der Gesellschaft für Virologie und der Deutsche Vereinigung zur Bekämpfung der Viruskrankheiten e.V.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Nationale Stillkommission
- Bundesinstitut für Risikobewertung

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) begrüßt die Zusammenstellung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in diesem Papier.

https://lzk-bw.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Recht/2.Allgemeines/Empfehlungspapier-AdHoc-Stillschutz.pdf.

Für das Still-Beschäftigungsverbot stellt die LZK BW ebenfalls eine separate Mustergefährdungsbeurteilung zum Download zur Verfügung, welches ausgefüllt an das zuständige Regierungspräsidium [Kontakt Fachgruppen Mutterschutz - Regierungspräsidien Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.rp.baden-wuerttemberg.de) übermittelt werden muss.

Arbeitshilfe **Gefährdungsbeurteilung Stillzeit** für beschäftigte stillende Frauen in zahnmedizinischen Praxen:

[https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/GFB_Stillzeit Zahnarztpraxis.pdf](https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/GFB_Stillzeit_Zahnarztpraxis.pdf)

12. Auch hier gilt für die Lohnrückerstattung über das Umlage-2-Verfahren das in Ziff. 5 Gesagte. Zum Urlaubsanspruch gilt das in Ziff. 6 Beschriebene.
13. Ein Kündigungsschutz gilt für die Zeit des Still-Beschäftigungsverbotes nicht. In § 17 MuSchG wird geregelt, dass eine Kündigung gegenüber einer schwangeren Frau bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens bis zum Ablauf von vier **Monaten nach der Entbindung** unzulässig ist. Eine Kündigung ist daher frühestens vier Monate nach der Entbindung möglich. Eine Regelung, dass eine Frau während des Still-Beschäftigungsverbotes kündigungsgeschützt ist, findet sich im Mutterschutzgesetz nicht wieder.

Übersichtliste mit den o. g. Musterformularen und Links:

- **Anlasslose Gefährdungsbeurteilung (für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen):**
Mutterschutz – Anlasslose Gefährdungsbeurteilung“
https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Gefaehrdungsbeurteilungen/Mutterschutz_anlasslos.docx
- **Gefährdungsbeurteilung bei Vorliegen einer Schwangerschaft:**
„Gefährdungsbeurteilung nach MuSchArbV“
https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Gefaehrdungsbeurteilung_MuSchArbV.doc
- **Arbeitshilfe Gefährdungsbeurteilung für stillende Mütter:**
https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/GFB_Stillzeit_Zahnarztpraxis.pdf
- **Mitteilungsformular für die Fachgruppe Mutterschutz:**
„Benachrichtigung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Mutterschutzgesetz“
https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Mitteilung_Beschaeftigung_werdender_Muetter.pdf
- **Kürzung Urlaubsanspruch während der Elternzeit**
„Bescheinigung und Kuerzung_des_Urлаubs_waehrend_der_Elternzeit“
https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Bescheinigung%20und%20Kuerzung_des_Urлаubs_waehrend_der_Elternzeit.docx
- **Teilzeitarbeit während der Elternzeit:**
„Vereinbarung Tätigkeit während der Elternzeit“
<https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/Vertraege/Sonstiges/Vereinbarung%20T%C3%A4tigkeit%20w%C3%A4hrend%20der%20Elternzeit.docx>
- **Informationen zum Mutterschaftsgeld:**
<https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/mutterschaftsgeld/ueberblick/>
- **Fachgruppe Mutterschutz:**
Ansprechpartner: [Kontakt Fachgruppen Mutterschutz - Regierungspräsidien Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](mailto:Kontakt_Fachgruppen_Mutterschutz - Regierungspräsidien_Baden-Württemberg@baden-wuerttemberg.de)
- **Weitere Informationen:**
<https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz>
- **Ad Hoc Papier Arbeitskreis Stillschutz:**
https://lzk-bw.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Recht/2.Allgemeines/Empfehlungspapier-AdHoc-Stillschutz.pdf



▪ **FAQ LZK BW:**

Mehr Informationen zum Mutterschutz, Elternzeit und Arbeitsrecht finden Sie auch auf unserer FAQ-Seite: <https://lzk-bw.de/faq/faq-arbeitsrecht>

Ihre LZK-Geschäftsstelle