



LZK

LANDESZAHNÄRZTEKAMMER
BADEN-WÜRTTEMBERG

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Die Kammer
IHR PARTNER

Herausforderung Beruf und Familie

Wissenswertes für Zahnärztinnen



Bild: Initiative proDente e.V.

Vorwort

Liebe Kolleginnen,

für die wachsende Zahl junger approbierter Zahnärztinnen stellt sich nicht nur die Frage, in welcher Form sie ihren Beruf nach der Vorbereitungszeit ausüben wollen, sondern häufig auch, wie sich Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass dies eine große Herausforderung darstellt, die nur bei guter Planung und Vorbereitung zu aller Zufriedenheit gelingen kann.

Um Ihnen diesen Weg zu erleichtern, hat Ihre Landeszahnärztekammer diese Broschüre für Sie erarbeitet und alle wichtigen Themen zusammengestellt, die sowohl für die angestellte als auch die selbstständige Zahnärztin wichtig sind.

Insbesondere um das Thema Schwangerschaft und die damit verbundenen Berufseinschränkungen gibt es viel Unwissenheit und Unsicherheit, wie wir aus vielen Telefonaten aus Ihrem Kreis immer wieder erfahren. Aus diesem Grund wird auf dieses Thema besonders ausführlich eingegangen.

Sollten Sie dennoch weitere Fragen haben, steht Ihnen das Team der Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg mit Rat und Tat zu Seite.

Ich hoffe, dass Sie mit dieser Broschüre einen erfolgreichen Start ins Berufsleben haben und wünsche Ihnen hierzu gutes Gelingen.

Stuttgart, im Juli 2013



Dr. Renate Lüllwitz-Hoch
Beauftragte für Belange
Beruf und Familie
der Landeszahnärztekammer
Baden-Württemberg



Bild: Fotolia/ lev dolgachov

Gestaltung von Tätigkeiten und Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen in der Zahnarztpraxis

Selbständig oder angestellt?

Zahnärztinnen haben die Möglichkeit, ihren Beruf in einem angestellten Arbeitsverhältnis oder als selbständige 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 Arbeit-

gebers. 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 Gestaltung- oder Mitgestaltungsmöglichkeiten

Nachteile:

- keine staatlich organisierte Absicherung von Einkommensausfall
- unternehmerisches Risiko

Arbeitsverhinderung bei selbständiger Tätigkeit

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 steuer-

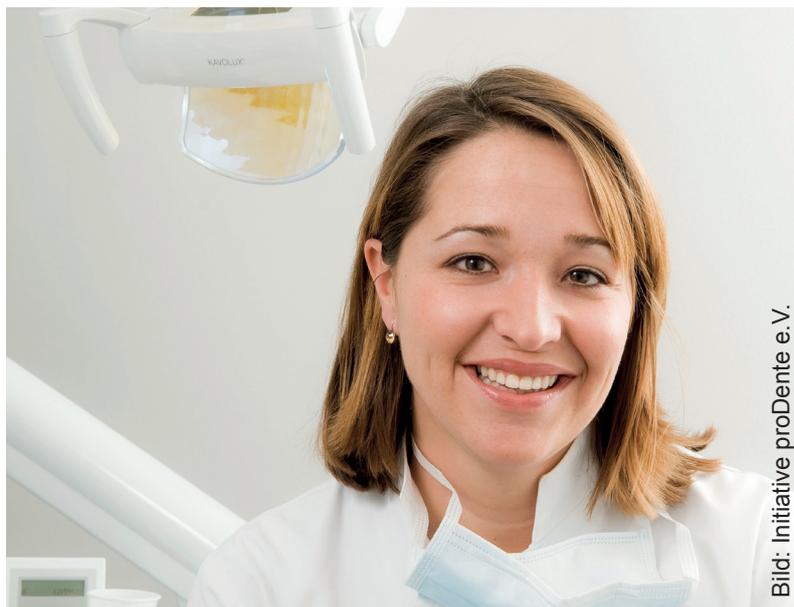


Bild: Initiative proDente e.V.

lich nicht relevant, dafür wird das Krankentagegeld im Falle der Arbeitsunfähigkeit auch für alle Kalendertage (maximal 30 Tage pro Monat) steuerfrei ausbezahlt.

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.

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 zwölf 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.

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 „Haushaltsslage“ 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.

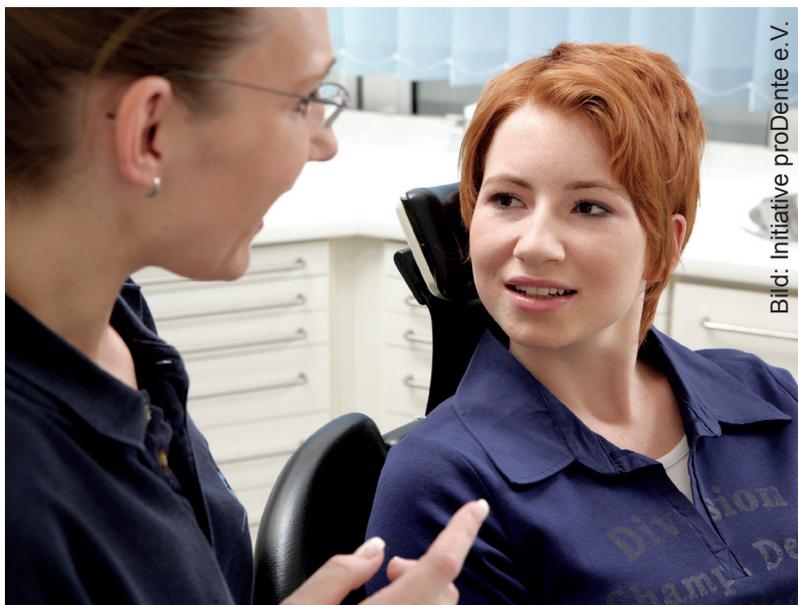


Bild: Initiative proDente e.V.

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 Bezirkszahnärztekammer 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 ur-

laubsbedingte 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 privat-zahnärztlich tätigen Kollegen vertreten lässt.

Der Vertreter darf im angegebenen Zeitraum mit dem Zusatz „i. V.“ unterschreiben. Ein Zahnarzt in der Eigenschaft als Ausbildungsassistent, Weiterbildungsassistent und „Assistent“ darf keine Unterschriften leisten. Lediglich Entlastungsassistenten dürfen unterschreiben, wenn sie hierzu ausdrücklich von der Praxisinhaberin bevollmächtigt werden.

Weitere Infos finden Sie in der Broschüre „Formen zahnärztlicher Berufsausübung“ der BZÄK.



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 Bezirkszahnärztekammer 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 Bezirkszahnärztekammer anzeigen
- Suche und Einstellung eines Vertreters, wenn weitergehende Vertretung in anderen Praxen nicht möglich ist; eventuell Anfrage nach einer Vertretung bei der Kammer oder der KZV
- 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

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.

Elterngeld Plus

Für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren werden, gibt es für die Eltern eine weitere Möglichkeit den Bezug von Elterngeld zu gestalten. Wenn Selbstständige beispielsweise in geringem Umfang erwerbstätig sind oder nachlaufende Einkünfte aus ihrer Tätigkeit vor der Geburt haben, kann es für sie lohnend sein den Elterngeldbezug durch das Elterngeld Plus zu verlängern. Das Elterngeld ersetzt dann den tatsächlich ausfallenden Einkommensteil, ist in seiner Höhe jedoch auf den Halben Betrag, der bei vollem Ausfall beansprucht werden könnte, beschränkt. Mit einem Elterngeld Plus-Monat wird nur noch ein halber Monatsanspruch der Elterngeldes verbraucht statt bei klassischen Elterngeldbezug ein ganzer. Damit steigt die mögliche Bezugsdauer auf bis zu 28 Monate.



Bild: Fotolia/ lev dolgachov

PRAXISTIPP bei selbstständiger Tätigkeit: 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.

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 selbstständige 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 (§ 107 Abs. 2 GewO). 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.



Bild: Initiative proDente e.V.

... bei Mutterschaft

Während der Schutzfristen (sechs Wochen vor und acht Wochen – beziehungsweise zwölf Wochen bei Mehrlings – und Frühgeburten, sowie wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung i. S. v. § 2 Abs. 1 SGB IX ärztlich festgestellt ist – 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

MEHR INFOS:

Nähere Informationen finden sich unter:
www.mutterschaftsgeld.de



Bild: Hauf

zu 210 Euro für den gesamten Zeitraum der Schutzfrist.

... bei Beschäftigungsverbot nach §§ 18, 19 MuSchG

Der Praxisinhaber zahlt gemäß §§ 18 und 19 MuSchG der schwangeren Zahnärztin, die aufgrund eines Beschäftigungsverbot (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 angestellten Zahnärztin erstattet dem Praxisinhaber auf Antrag das Bruttoarbeitsentgelt zu hundert Prozent, das der Praxisinhaber der angestellten Zahnärztin fortzahlt, die wegen Beschäftigungsverbot 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 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).

AUF EINEN BLICK:

- Zahnärztinnen, die wegen eines Beschäftigungsverbot teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, ist vom Praxisinhaber weiter Arbeitsentgelt zu gewähren, sofern sie nicht Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt beziehen
- Bei bestehendem Beschäftigungsverbot erfolgt die Ausgleichszahlung für den Praxisinhaber nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz durch die zuständige Krankenkasse

Schwangerschaft bei angestellter Tätigkeit

Das MuSchG galt bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Mit dem Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes am 01.01.2018 fallen auch Auszubildende und Praktikantinnen nach § 26 des Berufsbildungsgesetzes in den Geltungsbereich des MuSchGs. Auch werden in Zukunft Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungszeit Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtendes vorgegebenes Praktikum ableisten müssen, davon betroffen, sowie Frauen, die als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden (die also keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen haben).

Der sachliche Differenzierungsgrund ist u. a. in der besonderen Schutzbedürftigkeit von in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber erwerbstätigen Müttern zu sehen.

Tätigkeitseinschränkung – unverantwortbare Gefährdung

Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie unverantwortbaren Gefährdungen ausgesetzt sind. Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere/stillende Frau und das ungeborene/gestillte Kind durch eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsbedingung gesundheitlich beeinträchtigt werden kann. Unverantwortbar ist eine solche Gefährdung, wenn der (möglicherweise eintretende) Gesundheitsschaden so schwer sein kann, dass dieser nicht hinnehmbar ist. §§ 11 und 12 MuSchG zählen hierbei einige (nicht abschließende) Beispiele von unverantwortbare Gefährdungen auf.

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



Bild: Initiative proDente e. V.

immerhin möglich bleiben, sind sie nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes nicht als vernachlässigbares Restrisiko einzustufen.

Dies bedeutet konkret, dass eine angestellte schwangere/stillende 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.



Bild: Fotolia/DOC RABE Media



Arbeitszeit

Werdende oder stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mit Mehrarbeit über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 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 (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Eine Ausnahme bzgl. der Mehrarbeit (nicht aber über 8½ Stunden täglich bzw. über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich bzw. über 80 Stunden in der Doppelwoche) und der Arbeit zwischen 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr sowie der Arbeit an Sonn- und Feiertagen besteht aber dann, wenn die Schwangere oder Stillende dem ausdrücklich zustimmt. Für die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr hat der Arbeitgeber zusätzlich ein behördliches Genehmigungsverfahren bei der Aufsichtsbehörde durchzuführen. Die Schwangere/ Stillende kann ihre Zustimmung jederzeit widerrufen. Ein Beschäftigungsverbot bleibt von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr weiterhin bestehen.

Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat mit dem Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich jedes Arbeitsplatzes vorzunehmen. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Schwangere Frau an diesem Arbeitsplatz tätig ist oder nicht. Die Gefährdungsbeurteilung hat demnach bereits vor der Besetzung des konkreten Arbeitsplatzes zu erfolgen und nicht erst nach positiver Kenntnis einer (möglichen) Schwangerschaft. Das Beschäftigungsverbot soll durch die Vorverlagerung der Gefährdungsbeurteilung möglichst umgangen werden. Denn der Arbeitgeber hat z. B. durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes die Möglichkeit, eine schwangere Mitarbeiterin weiterhin zu beschäftigen und unnötige Unterbrechungen zu vermeiden. Sofern es also 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. Kommt der Arbeitgeber allerdings – was bei angestellten Zahnärztinnen häufig der Fall sein wird – auf das Ergebnis, dass die schwangere angestellte Zahnärztin nicht anderweitig eingesetzt werden kann, da er nach der Überprüfung des Arbeitsplatzes (Gefährdungsbeurteilung) von einer unverantwortbaren Gefährdung ausgehen muss, so ist ein Beschäftigungsverbot unvermeidbar.

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.



AUF EINEN BLICK:

Mehr-
arbeit,
Nacht- und
Sonntags-
arbeit

- Werdende/stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht zwischen 20.00 und 6.00 Uhr (Nachtarbeit) 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). Seit dem 01.01.2018 dürfen Schwangere/Stillende unter bestimmten Ausnahmen zwischen 20.00 und 22.00 Uhr beschäftigt werden. Dies setzt aber ein behördliches Genehmigungsverfahren voraus. Weiter bedarf es einer ausdrücklichen Zustimmung der Schwangeren. Auch ein ärztliches Zeugnis darf nichts gegen die Beschäftigung nach 20.00 Uhr sprechen. Weiter hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass die schwangere Frau nicht allein arbeitet – sondern jederzeit Hilfe durch Dritte gewährleistet ist.
- Die Schwangere kann ihre Zustimmung jederzeit widerrufen.

Stillzeit

- Stillenden ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben; mindestens 2 x täglich eine halbe Stunde oder 1 x täglich eine Stunde, bei zusammenhängender Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (Ruhepause kürzer als 2 Stunden) mindestens 2 x täglich 45 Minuten oder 1 x täglich 90 Minuten.
- Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden.
- Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausschlag eintreten
- Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind (diese Untersuchungen müssen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung stattfinden).
- Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen welche für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 12 MuSchG). Eine unverantwortbare Gefährdung liegt in der Zahnarztpraxis für Stillende i. d. R. vor, wenn sie in Kontakt mit Blut/Speichel eines Patienten kommt. Daher kann eine Stillende auch weiter nicht in der Stuhlassistenz/ Prophylaxe eingesetzt 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 eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Auch besteht dieser Kündigungsschutz bei Eintritt einer Schwangerschaft während der Probezeit. Die Arbeitsschutzbehörden des Lan-

des Baden-Württemberg (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.

Vorbereitungszeit

Eine Zahnärztin, die als Vorbereitungsassistentin beschäftigt wird, muss eine zweijährige Vorbereitungszeit ableisten. Im Falle einer Schwangerschaft kann sie diese jedoch in Anbetracht des Beschäftigungsverbot 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 verlän-



Bild: Fotolia/ Max Bukovsky

gern muss, bis diese die vorgeschriebene Dauer von zwei Jahren erreicht. Da es sich bei dem Arbeitsverhältnis der Assistenzärztin 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 Arbeitgebers ist eine Übertragung von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes, zum Beispiel 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 zuständige oberste Landesbehörde. In Baden-Württemberg der ist dies der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg.

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, das 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 Erwerbseinkommens 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



Bild: Fotolia/ verte



Bild: Fotolia/VRD

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.

Elterngeld Plus

Für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren werden, gibt es für die Eltern eine weitere Möglichkeit den Bezug von Elterngeld zu gestalten. Das sogenannte Elterngeld Plus soll Eltern, die neben dem Elterngeldbezug auch noch in Teilzeit bis zu 30 Stunden pro Woche tätig sind, die Möglichkeit geben, die Bezugsdauer von Elterngeld zu verlängern.

Die mögliche Bezugsdauer des Elterngeldes erhöht sich bei dieser Variante von 14 auf 28 Monate. Ausgeglichen werden

soll über den Elterngeldbezug der Einkommensausfall durch die Reduktion der Arbeitszeit. Dabei ist der Anspruch jedoch auf die Hälfte des Anspruchs, der ohne Teilerwerbstätigkeit, d.h. bei Elterngeldbezug in der bisherigen Variante bestehen würde, beschränkt.

Anhand eines konkreten Beispiels bedeutet das, wer vor der Geburt ein Nettogehalt von 2500 Euro bezogen hat, kann in der bisherigen Elterngeldvariante 1625 Euro (65 Prozent des Nettolohns) beziehen. Entscheidet man sich für eine Beibehaltung einer Teilzeittätigkeit von bspw. 30 Prozent und bezieht dafür 750 Euro Gehalt, so kann man über das Elterngeld Plus maximal 812,50 Euro (50 Prozent des vollen Elterngeldanspruchs) erhalten. In der Summe erhielte man somit in der Elterngeld Plus Variante 1562,50 Euro, allerdings über einen Zeitraum von bis zu 28 Monaten.

Weitere Informationen können bei der L-Bank (Tel. 0800 6645 471), die in Baden-Württemberg für die Auszahlung des Elterngeldes verantwortlich ist, erfragt werden.

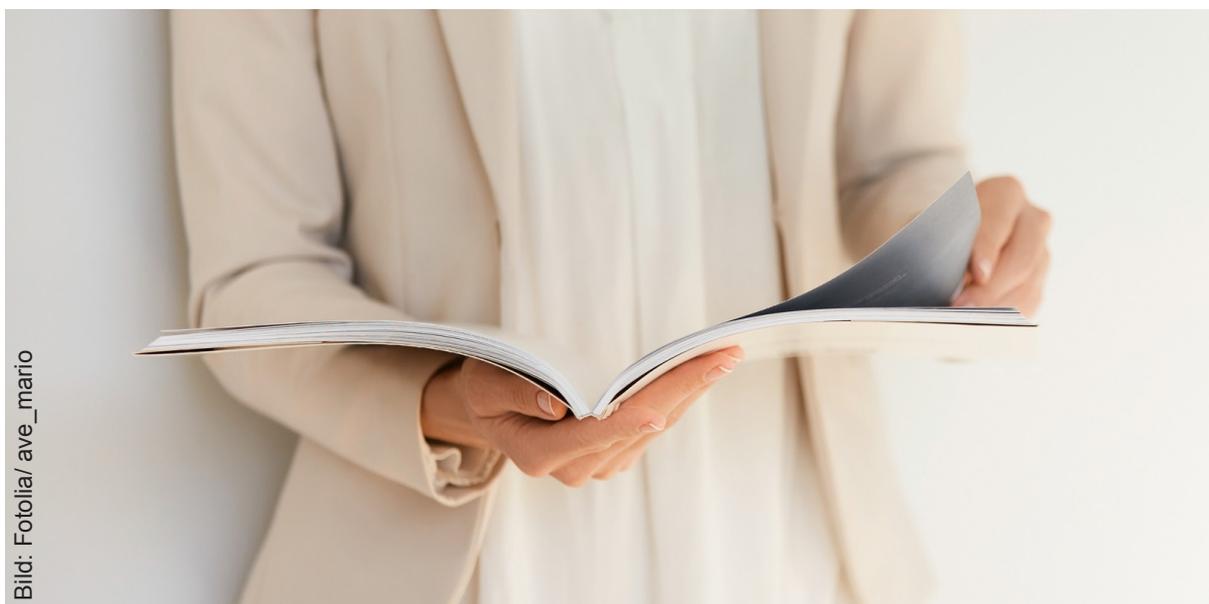


Bild: Fotolia/ave_mario

Nützliche Telefonnummern auf einen Blick

L-Bank

Staatsbank für Baden-Württemberg

Schlossplatz 12
76131 Karlsruhe

Tel.: 0800 6645 471

Fax: 0721 150-3191

Regierungspräsidium Stuttgart

Referat 54.3 (Fachgruppe Mutterschutz)
Ruppmannstraße 21
70565 Stuttgart

Tel.: 0711 904-15499

(Stadtkreise Stuttgart und Heilbronn,
Landkreise Böblingen, Esslingen,
Göppingen, Heidenheim, Heilbronn,
Ludwigsburg und Schwäbisch Hall,
Hohenlohekreis, Ostalbkreis, Rems-
Murr-Kreis, Main-Tauber-Kreis)

Regierungspräsidium Tübingen

Referat 54.2 (Fachgruppe Mutterschutz)
Konrad-Adenauer-Str. 20
72072 Tübingen

Tel.: 07071 757-3504

(Alb-Donau-Kreis; Landkreis Ravensburg)

Tel.: 07071 757-3715

(Bodenseekreis, Landkreis Reutlingen,
Landkreis Sigmaringen, Unikliniken und
Universität Tübingen, Stadtkreis Ulm mit
Unikliniken und Universität)

Tel.: 07071757-3585

(Zollernalbkreis, Landkreis Tübingen ohne
Unikliniken und Universität)

Tel.: 07071 757-3579

(Landkreis Biberach)

Regierungspräsidium Freiburg

Referat 54.4 (Arbeitsschutz)
Schwendstraße 12
79102 Freiburg i. Br.

Tel.: 0761 208-2000

(Freiburg, Landkreis Emmendingen,
Ortenaukreis)

Regierungspräsidium Freiburg

Referat 54.4 (Arbeitsschutz)
Dienstszitz Donaueschingen
Irmastraße 11
78166 Donaueschingen

Tel.: 0771 8966-2754

(Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald,
Landkreis Lörrach, Landkreis Waldshut)

Tel.: 0771 8966-2745

(Schwarzwald-Baar-Kreis, Landkreis Tuttlingen)

Tel.: 0771 8966-2742

(Landkreis Konstanz, Landkreis Rottweil)

Regierungspräsidium Karlsruhe

Referat 54.4 (Arbeitsschutz)
Markgrafenstraße 46
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 926-4159

(Landkreis Rastatt, Stadtkreis Baden-Baden,
Stadt Mannheim)

Tel.: 0721 926-7663

(Stadt Heidelberg, Rhein-Neckar-Kreis,
Neckar-Odenwald-Kreis)

Tel.: 0721 926-7548

(Stadt Karlsruhe)

Tel.: 0721 926-7549

(Stadt Pforzheim, Enzkreis, Karlsruhe, Calw
und Freudenstadt)

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg
- Körperschaft des öffentlichen Rechts -
Albstadtweg 9
70567 Stuttgart
Telefon: 0711 / 22845-0
Telefax: 0711 / 22845-40
E-Mail: info@lzk-bw.de

Internet: www.lzk-bw.de
Facebook: www.facebook.com/lzkbw
YouTube: www.youtube.com/lzkbw

BILDNACHWEIS

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

REDAKTION

RA Stefan Oschmann, LZK BW

LAYOUT

Kristina Hauf, LZK BW

DRUCK

Druckhelden.de GmbH & Co. KG

ALLGEMEINE HINWEISE

Alle Rechte vorbehalten. Copyright Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg. Nachdruck, Vervielfältigung, Speicherung auf Datenträgern oder Verbreitung mittels elektronischer Systeme – auch auszugsweise – nur mit Zustimmung der Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg.

* Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit wird im Text auf die Verwendung der weiblichen Form verzichtet.

STAND

Juni 2018



[facebook.com/lzkbw](https://www.facebook.com/lzkbw)



Link zur Schriftenreihe
Herausforderung
Beruf und Familie