

## Der Kinder- und Jugendarzt als Arbeitgeber ● ● ●

# Teil 4: Das laufende Arbeitsverhältnis – Schwangerschaft und Elternzeit



Christian Krapohl

Teil 4 der Serie „Der Kinder- und Jugendarzt als Arbeitgeber“ knüpft an den Inhalt der vorherigen Artikel (Einstellungsvorgang und Abschluss des Vertrages) an. Behandelt wird nun das laufende Arbeitsverhältnis mit den Themen Schwangerschaft und Elternzeit. Auch wenn die Geburt eines Kindes ein schönes Ereignis ist, stellt dies ein (eingespieltes) Team – insbesondere bei kleinen Praxen – häufig auf eine harte Probe. Zunächst gilt es, aus Sicht des Arbeitgebers adäquaten Ersatz zu finden. Steigt eine Mutter für die Dauer der Elternzeit aus, so hat sich das Kollegium meist neu aufgestellt. Es zeigt sich, dass – auch wenn es manchmal schwer zu begreifen ist – jeder Arbeitnehmer ersetzbar ist. Diese Erkenntnis führt natürlich zu Konflikten.

## Schwangerschaft

Mit Kenntnis von einer Schwangerschaft treffen den Arbeitgeber zahlreiche Verpflichtungen.

### • Meldeverpflichtung

Der Kinder- und Jugendarzt als Arbeitgeber ist nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG) verpflichtet, die für ihn zuständige Aufsichtsbehörde über eine Schwangerschaft unter Angabe des Namens, des voraussichtlichen Entbindungstermins, der Arbeitszeit und der Art der Tätigkeit der Schwangeren zu informieren (sog. **Schwangerschaftsanzeige**).

### • Gefährdungsbeurteilung

Darüber hinaus trifft den Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Das bedeutet, dass er unmittelbar nach Bekanntgabe der Schwangerschaft eine sorgfältige Beurteilung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen durchführen muss (sog. **Gefährdungsbeurteilung**). Die Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung.

Sofern die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder aber des ungeborenen Kindes gefährdet sind, muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen veranlassen. Diese können in der Umgestaltung des Arbeitsplatzes, im Arbeitsplatzwechsel oder aber in der Freistellung liegen. Beschäftigungsverbote

ergeben sich zum einen aus individuellen Gründen, wenn z. B. nach ärztlichem Zeugnis des Gynäkologen bei Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind gefährdet sind. Zudem bestehen **gesetzliche Beschäftigungsverbote**:

- » Verbot der Nacharbeit (zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr),
- » Verbot der Mehrarbeit (Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag beziehungsweise 90 Stunden in der Doppelwoche) und
- » Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit.

In der pädiatrischen Praxis besonders entscheidend ist das Verbot der Beschäftigung mit Gefahrstoffen. Hinweise zu Gefahrstoffen finden sich auf Produktverpackungen und den dazugehörigen Sicherheitsdatenblättern. Arbeitsplatzgrenzwerte für Gefahrstoffe sind den Technischen Regeln für Gefahrstoffe zu entnehmen. Als Gefahrstoffe kommen z. B. Desinfektions- und Reinigungsmittel, Lösemittel und Quecksilber in

## Praxishinweis

Wichtig und entscheidend ist, dass die vorgenannten objektiven Beschäftigungsverbote bereits ab dem ersten Tag Geltung erlangen. Der Arbeitgeber hat die Vorgaben von sich aus zu beachten. Die Schwangere hat hierüber keine Atteste zu erbringen. Bei Nichtbeachtung drohen ihm hohe Schadensersatzforderungen, wenn sich die Angestellte mit Krankheitserregern infiziert und dies zu irreparablen Schäden am ungeborenen Kind führt. Zur Vermeidung dieser Haftungsrisiken sollte im Zweifel ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Die Gewerbeaufsicht unterstützt bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

Betracht. Den häufigsten Fall bildet jedoch der Anspruch eines Beschäftigungsverbotes, weil die Schwangere mit Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen in Berührung gerät, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können. Problematisch ist daher insbesondere die Sprechzimmerassistentin, bei welcher die Medizinische Fachangestellte mit den Patienten unmittelbar in Berührung kommt. Schutzhandschuhe stellen keine wirksame Maßnahme zur Abwendung der Gefahren dar, sofern gleichzeitig mit stechenden, schneidenden oder rotierenden Instrumenten (z. B. Spritzen) umgegangen wird und somit eine Verletzungsgefahr besteht.

Liegen die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot vor, hat die schwangere Mitarbeiterin Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Maßgeblich für die Höhe ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen. Der Arbeitgeber erhält jedoch im Wege des Umlageverfahrens gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) 100 % seiner Aufwendungen erstattet.

## Rechtsfolgen der Schwangerschaft

Die schwangere Angestellte genießt nach § 9 MuSchG einen besonderen **Kündigungsschutz**, denn die Kündigung ist nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde ausnahmsweise zulässig; diese Zustimmung wird nur in schwerwiegenden Ausnahmefällen, wie z. B. der vollständigen Praxisschließung, erteilt. Das Kündigungsverbot erlangt bereits in der Probezeit Geltung, so dass – wie schon in den vorherigen Teilen dargestellt – an eine befristete Einstellung zu denken ist. Auch während des Beschäftigungsverbotes bei Schwangerschaft entstehen die vollen **Urlaubsansprüche**, da § 17 MuSchG sämtliche Ausfallzeiten aufgrund des Beschäftigungsverbotes als Beschäftigungszeiten qualifiziert.

## Geltung auch für (angestellte) Kinder- und Jugendärztinnen

In der Praxis wird oft übersehen, dass vorausgegangene Ausführungen auch – und zwar ohne Ausnahme – für angestellte Ärztinnen gelten. Diesen wird praktisch immer ein Beschäftigungsverbot zu erteilen sein, da sie bei der Patientenbehandlung unvermeidlich mit Krankheitserregern in Berührung geraten. Die vorstehenden Ausführungen gelten nicht für selbstständige Kinder- und Jugendärztinnen, da sie nicht Adressaten der Arbeitnehmerschutzgesetze sind. Sie können daher grundsätzlich bis zur Geburt weiterarbeiten.

## Elternzeit

### • Grundsätzliches

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem bis zu drei Jahre alten Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Die Rechtsgrundlage ist:

### § 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,
  - b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder 4 erfüllen, oder
  - c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

- (2) 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.“

Verlangt wird, dass man mit einem Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind „selbst betreut und erzieht“. Das betreute Kind kann entweder das eigene sein oder das des Ehegatten oder Lebenspartners. Der Anspruch auf Elternzeit steht also nicht nur der Mutter, sondern auch dem Vater oder auch einer anderen der in § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG genannten Personen zu. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Der Zweck der Elternzeit besteht darin, dass der erziehende Arbeitnehmer für die Dauer der Elternzeit ohne Verlust seines Arbeitsplatzes nicht oder nur zeitlich beschränkt arbeiten muss. Als Ergänzung zu dem Anspruch auf Elternzeit sichert der Anspruch auf Elterngeld für die ersten zwölf Monate die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers.

### • Verlangen der Elternzeit

Das Gesetz sieht ein formelles Verfahren vor. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Inanspruchnahme schriftlich beim Arbeitgeber verlangen. Gleichzeitig muss schriftlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei (!) Jahren Elternzeit genommen werden soll. Mit dem Verlangen der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Die Angaben über die Zeiträume bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres sind zwingend, was den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an der Planung Rechnung tragen soll. Mit der Erklärung ist die Elternzeit zunächst festgelegt, eine Änderung ist nur noch mit Zustimmung des Praxisinhabers möglich.

Das dritte Jahr der Elternzeit kann bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden.

- **Tätigkeit während Elternzeit**

Mit Inanspruchnahme der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Das Gesetz ermöglicht jedoch eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit von maximal 30 Wochenstunden.

„Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. ... Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.“

Zum Angebot einer Teilzeitbeschäftigung in der Praxis wird der Kinder- und Jugendarzt in der Regel nicht verpflichtet sein. Dazu ist eine Mindestbeschäftigtenzahl von 15 Arbeitnehmern erforderlich. Gleichwohl kann die Beschäftigung während der Elternzeit in Teilzeit für beide Seiten einen Nutzen bringen, denn der Arbeitnehmer in Elternzeit erhält seine Fähigkeiten, der Arbeitgeber kann ggf. den Ausfall leichter kompensieren. Eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber wird er jedoch nur selten ablehnen können. Eine Ablehnung kommt in Betracht, wenn Wettbewerbs- oder Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers tangiert werden, was praktisch nie der Fall sein wird.

- **Rückkehr nach Elternzeit**

Die Rückkehr aus der Elternzeit gestaltet sich oft schwierig, insbesondere, wenn der (früher wohlverdiente) Mitarbeiter lange Jahre – manchmal nach mehreren Elternzeiten für mehrere Kinder – nicht gearbeitet hat. Hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer früher noch gleichgerichtete Vorstellungen, muss dies nach dem Ende der Elternzeit nicht der Fall sein. Denn genoss der Job für den Mitarbeiter „vor dem Kind“ noch oberste Priorität, hat sich dies in vielen Fällen durch die familiä-

re Situation vollständig verändert; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht nun für ihn im Vordergrund. Der Arbeitgeber hat dagegen gemerkt, dass er die Praxis während der Abwesenheit neu organisieren konnte. Vor diesem Hintergrund treffen unterschiedliche Interessen aufeinander, die in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden müssen.

Welche Rechte hat dabei der Mitarbeiter? Grundsätzlich lebt das Arbeitsverhältnis nach Rückkehr aus der Elternzeit wieder so auf, wie es vorher bestanden hat. Ein Anspruch auf den vorherigen Arbeitsplatz besteht nicht. Es kann lediglich eine vertragsgemäße Beschäftigung – z. B. als MFA – verlangt werden. Stunden und Vergütung bleiben gleich. Der Arbeitnehmer kann in der Regel auch keine Reduzierung der Stundenzahl verlangen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz setzt hier eine Mindestbeschäftigtenzahl von 15 Arbeitnehmern voraus. Sofern keine Einschränkung durch den Arbeitsvertrag auf bestimmte Stunden vorliegt, kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit frei bestimmen (sog. Direktionsrecht).

Mit der Rückkehr aus der Elternzeit endet auch der Kündigungsschutz, so dass ab diesem Zeitpunkt unter Beachtung der Kündigungsfrist eine Kündigung erklärt werden kann.

Aus Sicht aller Beteiligten ist es sinnvoll, frühzeitig Perspektivgespräche zu führen, um Streit über das Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Im Einvernehmen sind Vertragsänderungen immer möglich.

## Ausblick

Teil 5 wird sich in der nächsten Ausgabe mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschäftigen (Wie kündige ich? Was muss in einem Zeugnis stehen?).

**Christian Krapohl**  
**Fachanwalt für Medizinrecht**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**  
**Dr. Möller und Partner**  
**E-Mail: zentrale@moellerpartner.de**

Red.: WH