

Mitarbeiterinnen in Elternzeit

Gesetzliche Grundlagen und Problemkreise

Jede Praxis wird früher oder später mit der Schwangerschaft und anschließenden Elternzeit einer Helferin konfrontiert. Dies wirft Probleme auf: Darf die Helferin in der Elternzeit arbeiten? Darf und muss sie nach der Elternzeit wieder in Vollzeit arbeiten oder ist ihrem Wunsch nach Teilzeit nachzukommen? Der folgende Artikel versucht, die wichtigsten Problemkreise aufzuzeigen, eine juristische Beratung kann er jedoch nicht ersetzen.

Ein Beispiel: Eine ZFA ist schwanger, sechs Wochen vor der Entbindung beginnt der Mutterschutz. Ob und wie lange sie Elternzeit nehmen will, wurde nicht besprochen. Anschließend verliert man sich aus dem Blick – bis die ZFA plötzlich im Jahre X anruft: Sie stellt fest, dass die (gegebenenfalls zweite) Elternzeit bald zu Ende gehe, sie würde gerne wieder arbeiten, aber wegen der Kinderbetreuung könne sie leider nur in Teilzeit. Die Praxis hat sich jedoch mittlerweile auf die Situation ohne die Betroffene eingerichtet und eine andere Helferin eingestellt. Arbeit für eine zusätzliche (Teilzeit-)Kraft ist nicht vorhanden.

Oder: Die ZFA ruft nach einem Jahr Elternzeit an, sie würde gerne Teilzeit bei einem anderen Zahnarzt arbeiten, der habe gerade eine Teilzeitstelle frei – befristet, als Schwangerschaftsvertretung.

Gesetzliche Grundlagen

Zu differenzieren ist zwischen Mutterschutz und Elternzeit. Mutterschutz gilt kraft Gesetzes. Dagegen besteht auf Elternzeit nur ein Anspruch, der geltend gemacht werden muss. Den vertraglich nicht ausschließbaren Anspruch hat ein Arbeitnehmer, der ein Kind im eigenen Haushalt betreut, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes – bei mehreren Kindern für jedes Kind. Ein Anteil an diesen maximal 36 Monaten von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar, die Elternzeit kann also auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden.

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, es wird nicht aufgelöst. Die Zeiten der Elternzeit

zählen beispielsweise für die Berechnung der Kündigungsfristen nach § 622 Absatz 2 BGB in vollem Umfang als Beschäftigungszeit. Während der Elternzeit besteht darüber hinaus Kündigungsschutz. Erst nach Ende der Elternzeit kann die Kündigung wirksam übergeben werden.

Elternzeit muss schriftlich verlangt werden

Wichtig ist Folgendes: Die Elternzeit muss verlangt werden. Dafür sieht das Gesetz ein recht formelles Verfahren vor: Spätestens sieben Wochen vor Inanspruchnahme muss sie die Arbeitnehmerin schriftlich beim Arbeitgeber verlangen. Nach umstrittener Ansicht bewirkt nur die schriftliche Erklärung den Kündigungsschutz!

Gleichzeitig muss schriftlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei (!) Jahren Elternzeit genommen werden soll. Auch diese Angaben sind für den Kündigungsschutz von Relevanz. Die Angaben über die Zeiträume bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres sind zwingend. Mit der Erklärung ist die Elternzeit zunächst festgelegt – eine Änderung ist dann in der Regel nur noch mit Zustimmung des Praxisinhabers möglich.

Warum muss die Erklärung sich nur auf die nächsten zwei Jahre beziehen? Wegen der Möglichkeit, das dritte Jahr bis zum achten Lebensjahr des Kindes zu übertragen. Verlangt die ZFA im Anschluss an die Geburt nur 17 Monate Elternzeit, verfallen die übrigen sieben Monate, da sich die Erklärung auf die Lage innerhalb der ersten zwei Jahre bezieht. Das übrige dritte Jahr kann dann grundsätzlich wieder als Ganzes genommen werden. Eine Verlängerung der Elternzeit oder die Übertragung auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres kann aber nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen, welche er nach den Grundsätzen billigen Ermessens treffen muss.

Soweit schon zu Beginn über die Inanspruchnahme der Elternzeit im dritten Jahr verfügt wird, besteht insoweit eine Festlegung und die Arbeitnehmerin kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers früher zurückkehren. Auch kann eine Verlängerung von zunächst zwei auf drei Jahre ebenfalls nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

Sinn der Anforderungen an das „Verlangen“ ist, einen Nachweis zu haben und dem Praxisinhaber die Möglichkeit zu geben zu disponieren. So weiß er zumindest, wann die Helferin nach derzeitigem Stand wieder arbeiten will. Ob sie wirklich wieder zu diesem Zeitpunkt kommt, ist jedoch fraglich, da sie weitere Kinder bekommen, kündigen oder unter Umständen doch früher zurückkehren kann. Wichtig ist also, dass die Arbeitnehmerin die Inanspruchnahme der Elternzeit (Ab wann? Dauer? Ende: genaues Datum?) vorher und schriftlich erklärt.

Ende der Elternzeit, Anspruch auf Teilzeit

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis nur. Das bedeutet aber auch, dass die beiderseitigen Verpflichtungen nach dem Ende der Elternzeit wieder voll aufleben. Die Helferin muss daher in dem gleichen zeitlichen Umfang tätig werden wie vorher, der Zahnarzt muss die gleiche Vergütung gewähren. Wichtig: Geschützt ist der Arbeitsplatz generell, nicht aber der spezielle Arbeitsplatz (zum Beispiel an Stuhl 3 als Chef-Helferin).

Kann die Helferin nach Ende der Elternzeit nur mehr in Teilzeit arbeiten, kann ihr zwar in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern ein solcher Anspruch zustehen – die meisten Praxen sind aber nicht so groß. Ist daher kein Anspruch auf Teilzeit gegeben, so kommt es allein darauf an, ob der Inhaber eine Teilzeitstelle schaffen kann. Ist ihm dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, wird man sich voneinander trennen müssen.

Möglichkeit der Trennung

Die Übergabe einer Kündigungserklärung durch den Praxisinhaber kommt wegen des besonderen Kündigungsschutzes bereits ab dem Verlangen bis zum Ende der tatsächlich beanspruchten Elternzeit nicht in Betracht. Möglich ist aber die Kündigung durch die Helferin zum Ende der Elternzeit mit einer Frist von drei Monaten. Oder aber es wird ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag geschlossen; dieser kann auch eine Beendigung während der Elternzeit vorsehen.

Beide Konstellationen können aber zu einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld führen. Sofern jedoch die Vollzeitstelle wegen der Betreuung der Kinder nicht geleistet werden kann, kann dies unter Umständen als „wichtiger Grund“ im Sinne von § 144 SGB III angesehen werden, und damit die Sperrfrist doch nicht auslösen. Insoweit empfiehlt sich eine Anfrage bei der Bundesagentur für Arbeit.

Kommen beide Alternativen nicht in Betracht, kann der Arbeitgeber nach Ende der Elternzeit

ordentlich kündigen. Er muss dann allerdings, abhängig von der Beschäftigungszeit, die jeweiligen Kündigungsfristen einhalten. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist muss die Helferin ab dem Ende der Elternzeit zunächst wieder wie vor der Elternzeit (zum Beispiel Vollzeit) arbeiten. Tut sie dies nicht, kann dies – gegebenenfalls nach Abmahnung – ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein.

Teilzeit während der Elternzeit

Auch während der Elternzeit hat die Helferin die Möglichkeit, in Teilzeit bis zu 30 Stunden pro Woche zu arbeiten – und zwar sogar bei einem anderen Arbeitgeber. Der bisherige Arbeitgeber muss zwar zustimmen, kann aber nur aus dringenden betrieblichen Gründen und nur innerhalb von vier Wochen schriftlich ablehnen. Die Helferin muss daher die Zustimmung beantragen und konkret die Tätigkeit beschreiben. Dringende betriebliche Gründe könnten unter Umständen Angst um Betriebsgeheimnisse oder die Tätigkeit für die unmittelbare Konkurrenz sein.

Urlaubsansprüche/Ausbildung und Elternzeit

Ein weiteres Problemfeld sind (Alt-)Urlaubsansprüche. Zwar kann der Arbeitgeber während der Elternzeit für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, den Urlaub um ein Zwölftel kürzen. Neuer Urlaub entsteht also während der Elternzeit nicht. Dies gilt aber nicht für schon vor der Elternzeit entstandene Urlaubsansprüche. Diese bleiben der Helferin vielmehr erhalten und sind erst nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Da es auch im Mutterschutzgesetz ähnliche Regelungen gibt, kann so – je nach Konstellation – ein alter Urlaubsanspruch aus der Zeit vor der Schwangerschaft über Jahre aufrechterhalten werden.

Auszubildende gelten übrigens als Arbeitnehmer, so dass auch sie Anspruch auf Elternzeit haben. Hinzu kommt: Die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet. Das bedeutet, dass der Auszubildende – sofern er die Elternzeit verlangt hat – nach Ende der Elternzeit einen Anspruch auf Verlängerung der zunächst vereinbarten Ausbildungszeit hat (sogenannter Kontrahierungszwang des Auszubildenden).