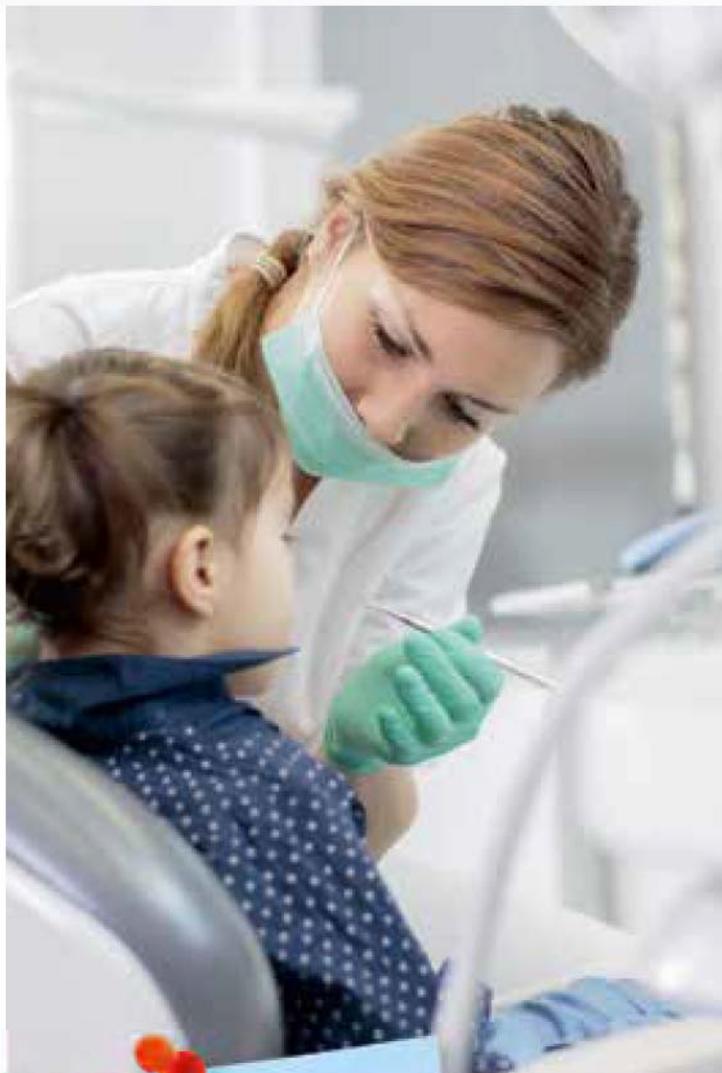


Junge Zahnärzte

Spagat zwischen Praxis und Privat



*Doppelte
Herausforderung
gemeinsam meistern.
www.lzkb.de*

LANDES-
ZAHNÄRZTEKAMMER
BRANDENBURG

Körperschaft des
öffentlichen Rechts



Inhaltsverzeichnis



1. Gestaltungsmöglichkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung

- 1.1 Zahnärztliche Berufsausübung in eigener Niederlassung 4
- 1.2 Zahnärztliche Berufsausübung in abhängiger Beschäftigung..... 9



2. Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben

- 2.1 Work-Life-Balance 12
- 2.2 Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang bringen..... 13



3. Gut geplant ist viel gewonnen – Auszeit und Wiedereinstieg

- 3.1 Arbeitsverhinderung in eigener Niederlassung 16
- 3.2 Arbeitsverhinderung im Angestelltenverhältnis 20



4. Zeit für Familienzuwachs – Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit

- 4.1 Schwangerschaft einer Zahnärztin in eigener Niederlassung..... 26
- 4.2 Schwangerschaft einer angestellten Zahnärztin 29



5. Ansprechpartner für weiterführende Informationen

- 5.1 Berufsständische Organisationen 35
- 5.2 Einrichtungen für Mutterschutz und Familienleistungen..... 41

Impressum 46

Vorwort

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

im Berufsleben wollen sowohl Zahnärztinnen als auch Zahnärzte ihre Kompetenzen möglichst gleichberechtigt einbringen. Darüber hinaus ist der Gedanke, neben der Praxisarbeit ausreichend Zeit für das Privatleben zu haben, wesentlicher Bestandteil in der Lebensplanung.

Eine Familie erfordert oftmals einen ebenso hohen Zeitaufwand wie das Management der eigenen Zahnarztpraxis. Die Organisation beginnt bei der Schwangerschaft und setzt sich fort bei der Erziehung eines Kindes. Der Lebens- und Praxistag verändert sich gravierend, so dass ein individuelles Lösungskonzept – auch für nicht kalkulierbare Zwischenfälle wie Pflege von Angehörigen – entwickelt werden muss.

In einer Einzelpraxis oder einer Praxisgemeinschaft ist eine Pause vom Berufsleben besonders gut zu durchdenken und zu planen. Mögliche Modelle für die zahnärztliche Berufsausübung sind unter anderem die Arbeit im Angestelltenverhältnis mit einer sozialen Rückendeckung oder Berufsausübungsgemeinschaften (BAGs) mit gegenseitiger Vertretung und geteilten Aufgaben.

Aus Gesprächen mit jungen Kolleginnen und Kollegen wissen wir, dass insbesondere der Gedanke an die Vereinbarkeit von Privatleben und Praxistätigkeit zu Unsicherheiten führt. Nicht nur das Thema Elternzeit, sondern auch die Pflegezeit für Angehörige wird zunehmend bedeutender. An dieser Stelle wollen wir Sie mit hilfreichen Informationen unterstützen.

Als Kammerpräsident, stellvertretend für den gesamten Vorstand, wünsche ich Ihnen für den erfolgreichen Berufseinstieg und die Herausforderung der Work-Life-Balance gutes Gelingen. Ein guter Rat aus eigener Erfahrung sei mir abschließend gestattet: Die zahnärztliche Tätigkeit sollte nicht den gesamten Tagesablauf bestimmen. Wir hoffen, Ihnen mit dieser Broschüre dabei zu helfen, ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben zu führen.

Dipl.-Stom. Jürgen Herbert
Präsident der Landeszahnärztekammer Brandenburg



1. Gestaltungsmöglichkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung



EINE DER ERSTEN ENTSCHEIDUNG NACH BEENDIGUNG DER VORBEREITUNGSZEIT BZW. DER FACHZAHNARZTANERKENNUNG IST DIE WAHL DER FORM DER ZAHNÄRZTLICHEN BERUFS AUSÜBUNG. DAMIT STELLT SICH DIE FRAGE DER NIEDERLASSUNG ODER DER FESTANSTELLUNG. GENERELL IST BEIDES MÖGLICH, AUCH DER WECHSEL DER TÄTIGKEITSFORM IST DENKBAR.

SELBSTÄNDIGE Berufsausübung in eigener Niederlassung	UNSELBSTÄNDIGE Berufsausübung in abhängiger Beschäftigung
<ul style="list-style-type: none">• Einzelpraxis• Kooperation als:<ul style="list-style-type: none">» Berufsausübungsgemeinschaft (früher: Gemeinschaftspraxis)» Praxismgemeinschaft	<ul style="list-style-type: none">• Assistenzzeit / Assistent• Angestelltenverhältnis

1.1 Zahnärztliche Berufsausübung in eigener Niederlassung

- EINZELPRAXIS**
- » unternehmerische Entscheidungsfreiheit
 - » große Gestaltungsräume bei organisatorischen und zeitlichen Arbeitsabläufen
 - » eigenes Praxiskonzept

Eine klassische Form der Niederlassung ist bis heute die Einzelpraxis. Wesentlicher Vorteil ist die Freiheit der unternehmerischen Entscheidung vor allem im Zusammenhang mit der Praxis- und Personalführung sowie der Praxiseinrichtung. Doch die allein zu tragende Verantwortung hat ihre Kehrseite: eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung könnte sich schwierig gestalten. Ein Vertragszahnarzt hat die zahnärztliche Tätigkeit grundsätzlich persönlich auszuüben.

In bestimmten Fällen, wie Urlaub oder Krankheit, kann allerdings ein Vertreter bestellt werden. In diesem Fall wird die Zahnarztpraxis im Namen des Praxisinhabers durch die Praxisvertretung weiter geführt. Die Leistungen der Praxisvertretung werden als eigene Leistung des Praxisinhabers gegenüber der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Land Brandenburg [KZVLB] abgerechnet.

Neben der individuellen Gestaltung in einer Einzelpraxis besteht die Möglichkeit einer Kooperation, die eine gewisse Toleranzbereitschaft erfordert.

Bei einer Berufsausübungsgemeinschaft [BAG], früher als Gemeinschaftspraxis bezeichnet, schließen sich mehrere niedergelassene Zahnärzte zur gemeinsamen Berufsausübung zusammen. BAGs von Zahnärzten werden im Abrechnungsverhältnis zur Kassenzahnärztlichen Vereinigung als wirtschaftliche Einheit behandelt.

Durch die Kooperation kann das Leistungsangebot im Vergleich zur Einzelpraxis breiter sein. Synergieeffekte wie die bessere Auslastung des Personals und der vorhandenen Geräte sind nutzbar. Es besteht ein geteiltes Unternehmerrisiko und darüber hinaus ist eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung gewährleistet.

Alle wichtigen Entscheidungen sind gemeinsam abzustimmen und zu treffen. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft, Kompromisse zu schließen. Wichtige Grundlagen sind demzufolge die vertraglich vereinbarten Regelungen.

Neben **örtlichen** Berufsausübungsgemeinschaften an einem Vertragszahnarztsitz sind auch **überörtliche** Berufsausübungsgemeinschaften [ÜBAG] mit Partnern an unterschiedlichen Vertragszahnarztsitzen (Praxissitzen/Standorten) möglich. Die sogenannte ÜBAG stellt eine besondere Berufsausübungsgemeinschaft dar: die Gemeinschaft übt ihre zahnärztliche Tätigkeit nicht an einem gemeinsamen Praxissitz, sondern an mehreren räumlich getrennten Praxissitzen aus.

Erstreckt sich die ÜBAG jedoch auf den Zuständigkeitsbereich zweier Kassenzahnärztlichen Vereinigungen, so muss ein Hauptsitz gewählt werden.

BERUFSAUSÜBUNGSGEMEINSCHAFT

- » Kompromissbereitschaft
- » geteiltes Risiko
- » gegenseitige Vertretung
- » Synergieeffekte
- » Teilung der Praxiszeiten
- » Regelung von Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- » breites Behandlungsspektrum möglich
- » Regelungen vertraglich festlegen



Junge Praxisteams sind experimentierfreudig – aber an umfassende Verträge sollte vorab gedacht werden.

Tipp: Praxisgründungskonzept

Der Schlüssel zur erfolgreichen Selbständigkeit liegt in einer guten und strategischen Planung, dem sogenannten Praxisgründungskonzept. Dieses Konzept bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Praxisführung und beinhaltet unter anderem:

- den Standort und die Praxisräume,
- die Patientenstruktur,
- die notwendigen Investitionen,
- die Finanzierung,
- die Praxis- und Personalkosten,
- die Vorsorge sowie
- die private Lebenshaltung.

Sprechen Sie vorab mit der Bank Ihres Vertrauens und lassen Sie sich beraten.

PRAXISGEMEINSCHAFT

- » Entscheidungsfreiheit bei der Praxisführung
 - » Kostenteilung der Praxiseinrichtung oder Raumnutzung

Im Gegensatz zur Berufsausübungsgemeinschaft steht die Praxisgemeinschaft [PG]. Hier arbeiten zwei Einzelpraxen zum Zwecke der gemeinsamen Nutzung von Räumen oder Einrichtungsgegenständen und gegebenenfalls Personal zusammen. Rechtliche Unabhängigkeit besteht gegenüber dem Patienten und der KZVLB.

Die PG-Partner führen ihre jeweilige Praxis eigenverantwortlich mit jeweils einem eigenem Patientenstamm und getrennter Patientendokumentation. Die Zahnärzte üben ihren Beruf also nicht gemeinschaftlich aus und bilden auch keine wirtschaftliche Abrechnungsgemeinschaft, sondern lediglich eine Kostengemeinschaft.

Die Freiberuflichkeit und somit die eigene Gestaltungsmöglichkeit der zahnärztlichen Berufsausübung ist kein Auslaufmodell. Lediglich die Orientierungsphase verlängert sich – und mit ihr verschieben sich die Zeiten der Praxisgründung.

Neben den genannten Gestaltungsmöglichkeiten gibt es **Medizinische Versorgungszentren oder Zweigpraxen** [MVZ]. Ausführlichere Informationen, auch zu den Rechtsformen, sind in Publikationen der Bundeszahnärztekammer [BZÄK] beschrieben. Nachfolgend erläutern wir Ihnen die Grundstruktur eines MVZ.

Unser Linktipp:
--> www.bzaek.de

Exkurs: Medizinisches Versorgungszentrum [MVZ]

Ein MVZ, eine Einrichtung zur ambulanten medizinischen Versorgung, ist eine fachübergreifende (zahn)ärztlich geleitete Einrichtung, in der Zahnärzte und Ärzte als Angestellte oder Vertrags(zahn)ärzte tätig sind.

Das MVZ ist eine fachübergreifende Einrichtung, wenn in ihr Zahnärzte und Ärzte mit verschiedenen Fach(zahn)arzt- oder Schwerpunktbezeichnungen tätig sind. Für ein MVZ sind somit mindestens zwei Fach(zahn)ärzte erforderlich.

Die strukturierte Zusammenarbeit soll eine interdisziplinäre Versorgung aus einer Hand gewährleisten. Im Idealfall können Patienten von der räumlichen Integration der unterschiedlichen Fachbereiche, den flexibleren Öffnungszeiten, geringeren Wartezeiten sowie besserer Ausstattung profitieren. Verwaltungsaufgaben, Abrechnung und Personalmanagement werden in der Regel zentral organisiert und häufig von Verwaltungspersonal übernommen.



Bei einer Praxisgemeinschaft kann man auch Kosten teilen.

1.2

Zahnärztliche Berufsausübung in abhängiger Beschäftigung

Am Anfang der Berufsausübung steht die notwendige zweijährige Vorbereitungszeit als Assistent (**Ausbildungsassistent**) in einer vertragszahnärztlichen Praxis für eine Zulassung zu den Gesetzlichen Krankenversicherungen. Daran kann sich eine Weiterbildung zum Fachzahnarzt (**Weiterbildungsassistent**) anschließen.

An der Universität werden die Grundlagen des zahnmedizinischen Handelns vermittelt. Danach erfolgt für den approbierten Zahnmediziner die umfassende Anwendung in der Praxis – also die praktische Umsetzung der Art des Behandelns, der Patientenführung, des Praxismanagements und des Praxiskonzeptes. Die Beschäftigung eines Assistenten darf nur innerhalb der Aus- oder Weiterbildung oder aus Gründen der Sicherstellung der vertragszahnärztlichen Versorgung erfolgen.

Wie weiter nach dem
Studium?



Grundsätzlich ist zwischen dem:

- Ausbildungs-,
- Entlastungs- und
- Weiterbildungsassistenten

zu unterscheiden.

Die Neuregelungen des Vertragszahnarztrechts im Jahr 2007 eröffneten neue Möglichkeiten zur Ausübung des zahnärztlichen Berufs. Durch die Aufhebung der Bedarfszulassung für Vertragszahnärzte wurde die Option geschaffen, Zahnärzte in der Praxis anzustellen.

ANGESTELLTEN- VERHÄLTNIS

- » Sicherheitsvariante
 - » kein finanzielles Risiko
 - » gesetzlicher Urlaubsanspruch
- » Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- » bestehender Erhalt des Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft und bis zum Ende der Elternzeit

Für ein Angestelltenverhältnis gibt es vielfältige Gründe. Nicht nur die Sicherheit spielt bei dieser Entscheidung eine wesentliche Rolle, auch familiäre Gründe werden oftmals als Entscheidungskriterium benannt. Die Tätigkeit in Anstellung eröffnet die Perspektive, in eine Zahnarztpraxis einzusteigen, ohne sofort den Schritt in die eigene Selbständigkeit zu gehen. In dieser Zeit kann nicht nur die zahnärztliche Fertigkeit weiterentwickelt und erweitert werden. Man erhält auch Einblick in organisatorische und betriebswirtschaftliche Prozesse in einer Zahnarztpraxis.

Im Angestelltenverhältnis geht es unabhängig vom Gelderwerb auch darum, aktiv vom Arbeitgeber zu lernen, wie man eine Praxis führt. Hierzu zählen die Abrechnung, die Personalführung, das Marketing sowie die Entscheidung für oder gegen Materialien und Geräte.

Angestellte Zahnärzte müssen das Praxiskonzept des Inhabers mittragen. Sie werden durch ihn bei der Leistungserbringung persönlich angeleitet und überwacht. Die Angestelltentätigkeit bildet gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Kinderwunsch und Familie.

Zusammenfassung Gestaltungsmöglichkeiten

Früher gab es einen festgelegten Weg:

- Zahnmedizinstudium,
- Assistenzzeit,
- Gründung einer Einzelpraxis.

Heute ist das nicht mehr so eindeutig. Die Einzelpraxis, ob als Übernahme oder Neugründung, ist schon längst nicht mehr der einzig mögliche Schritt. Gesetzliche Änderungen haben die Aussichten der Niederlassung in den vergangenen Jahren um einiges flexibler gemacht.

Jeder junge Zahnmediziner muss sich zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn die Frage stellen: Welche Praxisform bzw. zahnärztliche Berufsausübung ist momentan die Richtige? Vieles ist dabei zu berücksichtigen. Die Anforderungen der Patienten und auch die Vorstellungen der Zahnärzte vom eigenen Berufsbild sind im Wandel. Das Privatleben tritt hier nicht in den Hintergrund, sondern will gleichberechtigt in den Lebensentwurf integriert werden.

Der Wunsch, Beruf und Privates in Einklang zu bringen, wird immer wichtiger. Welche Gestaltungsmöglichkeit der zahnärztlichen Berufsausübung nach der Assistenzzeit gewählt wird, ist und bleibt in erster Linie eine individuelle Entscheidung.



Angestellt sein oder in eigener Niederlassung arbeiten?

2. Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben



FÜR ALLE BEREICHE DES PRIVATLEBENS – OB DIE FAMILIE, DIE PRIVATEN INTERESSEN ODER DAS GESELLSCHAFTLICHE ENGAGEMENT – SOLLTE NEBEN DER ERWERBSTÄTIGKEIT AUSREICHEND SPIELRAUM VORHANDEN SEIN. DIE BEDEUTUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATEM BEFINDET SICH IM WANDEL. FOLGLICH IST DAS PRAXISMANAGEMENT GEFORDERT, STRATEGIEN FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT WEITERZUENTWICKELN.

Eine gute Work-Life-Balance, das Zusammenspiel zwischen Berufs- und Privatleben, ist von Vorteil, da es zu zufriedenen und stressresistenten Praxisinhabern und -mitarbeitern führen kann.

2.1 Work-Life-Balance

Work-Life-Balance ist das gegenwärtige Schlagwort, wenn es darum geht, den Spagat zwischen Berufstätigkeit und Privatleben zu meistern. Dieses Thema stellt fast täglich jeden Praxisinhaber und seine Angestellten vor eine Herausforderung. Der englischsprachige Begriff Work-Life-Balance bezeichnet ein anzustrebendes Gleichgewicht im Allgemeinen. Er wird vor allem in Bezug auf betriebliche Aspekte, wie etwa familienfreundliche Arbeitszeiten oder Möglichkeiten zur Verbesserung des individuellen Gleichgewichts, verwendet.

Ursprünglich war die Kernfrage in punkto Vereinbarkeit von Beruf und Familie: „Lassen sich Mutterschaft und Berufstätigkeit überhaupt vereinbaren?“ Im Zuge der gleichberechtigten Partnerschaft entwickelte sich diese gesellschaftliche Lebensbeschreibung in folgende Richtung: „Wie lassen sich für Eltern Berufstätigkeit und Erziehung der Kinder zeitlich vereinbaren?“



Innerhalb der traditionellen Work-Life-Balance liegt der Schwerpunkt in der Familienphase. Das zentrale Element bildet hier der Lebensverlauf mit kleineren Kindern. In der aktuellen Debatte der Work-Life-Balance spielen jedoch auch andere Phasen eine ähnlich wichtige Rolle, beispielsweise im Verlauf des späteren Lebens oder beim lebenslangen Lernen. Auch ein möglicher Berufswechsel oder die Versorgung von älteren und/oder pflegebedürftigen

Menschen stellen ernsthafte Herausforderungen dar. Darüber hinaus gibt es Belastungen, wie etwa die „Sandwich-Situation“, in der zur gleichen Zeit sowohl für Kinder als auch für ältere Angehörige gesorgt werden muss. Weiterhin bleiben die Anforderungen in der Mitte des Lebensverlaufs, denn in dieser Zeit müssen wichtige Entscheidungen und Aktivitäten in Bezug auf Karriere und Gründung einer Familie getroffen werden.

Die eigene Work-Life-Balance beeinflusst ganz unmittelbar die Arbeitsleistung. Es besteht eine direkte Verbindung zwischen Zufriedenheit und Produktivität. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance beider Seiten ist für Praxen ein großes wirtschaftliches Plus. Dieser Faktor spielt unter anderem bei der Suche nach neuen Fachkräften eine wichtige Rolle – schließlich entscheiden sich nicht nur Zahnarztpraxen für ihre Mitarbeiter, sondern auch die (gut qualifizierten) Fachkräfte für ihre Arbeitgeber.

Tipp: Verbesserung der Work-Life-Balance des Praxisteam

Folgende Faktoren können unter anderem zu einer ausgeglichenen Work-Life-Balance beitragen:

- » Flexibilität: Freiräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit (festgelegte Kernzeit)
- » Homeoffice: Möglichkeit geplanter Arbeitsaufgaben, bei denen keine Präsenz notwendig ist (Verwaltungstätigkeiten, Weiterentwicklung Qualitätsmanagement)
- » Fortbildungszeit: Anreiz für Mitarbeiter (zweckmäßige Jahresplanung)
- » Kinderbetreuung: Hilfe bei der Organisation und zusätzliche finanzielle Unterstützung beim Kita-Beitrag (Beratung durch Steuerberater)

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital – Zufriedenheit stärkt die Praxis!

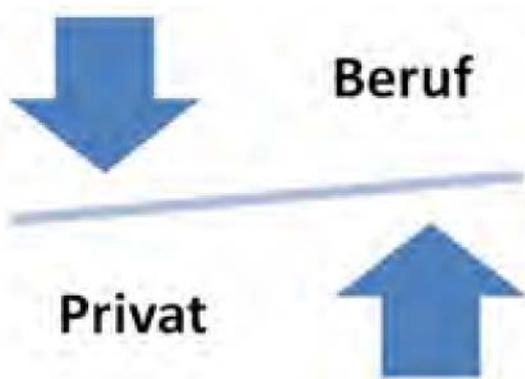
2.2

Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang bringen

Menschen brauchen Zeit für die Umsetzung ihrer Verantwortung im Privatleben, und Zeit, um Leistung in ihrem Beruf erbringen zu können. Die optimale Nutzung von Arbeitszeit im Einklang mit persönlichen Aktivitäten ist eine ständige Herausforderung.

„Privatleben und Arbeit – Wie kann ich die Waage zwischen diesen beiden Lebensbereichen halten?“

Diese Frage stellen sich nicht nur Praxismitarbeiter, sondern auch Praxisinhaber. Eine ausgeglichene Balance erhöht die



Bindung an die Zahnarztpraxis und deren Konzept. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist je nach Lebensalter und Lebenssituation mit anderen Schwerpunkten besetzt.

Ein großer Teil der Erwerbstätigen möchte mehr Zeit mit den eigenen Kindern verbringen oder hat pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Für Andere steht der Ausgleich zum Beruf durch Freizeit (zum Beispiel durch Sport) im Vordergrund. Der Einsatz im sozialen, kulturellen, politischen Bereich oder eine Arbeitszeitverringerung am Ende des Berufslebens sind weitere wichtige Aspekte in der Work-Life-Balance.

Heute ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Angelegenheit. Hoch qualifizierte Frauen wollen sich nicht zwischen Berufsleben **oder** Nachwuchs entscheiden müssen und junge Väter wollen am Heranwachsen ihrer Kinder aktiv teilhaben.

Für Eltern, aber insbesondere für Alleinerziehende wird der Ausgleich zwischen Beruf und Familie zum Problem. Bei sogenannte Ein-Eltern-Familien macht nur eine(r) das Frühstück, fährt die Kleinen zur Kita, bringt das Kind oder die Kinder abends zu Bett – und muss daneben noch ein Berufsleben meistern.

Freie Zeit für sich selbst steht oftmals hinten an. Damit der Alltag funktioniert, muss alles nach Plan laufen. Zeitmanagement ist sehr wichtig. Einen Wochen- oder Monatsplan zu erstellen, hilft, dabei den Überblick zu behalten. Eine langfristige Planung und das Setzen von Prioritäten sind unerlässlich.



Gemeinsame Zeit mit den Kindern ist wertvoll und sollte bewusst eingeplant werden. Die Zeit für sich selbst darf dabei nicht in Vergessenheit geraten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privat ist vor allem für Alleinerziehende ein wichtiges Thema. Sie sind längst keine Randgruppe mehr und verfügen über wichtige Potenziale. Alleinerziehende streben oftmals nach wirtschaftlicher Selbstständigkeit sowie guten Chancen für ihre Kinder.



Können Beruf, Hobby und Familie unter einen Hut gebracht werden? Ja, bei entsprechendem Zeitmanagement.

Zusammenfassung Balance

Der Faktor Freizeit erlangt zunehmend Bedeutung. Die Balance zwischen Beruf und Privat zu halten, ist sowohl für den Praxisinhaber, als auch für das Praxisteam immer wichtiger. Im Kampf um gutes Personal, der bedingt durch den demographischen Wandel und dem allgemeinen Fachkräftemangel allgegenwärtig ist, werden Work-Life-Balance-Angebote ein echter Wettbewerbsvorteil für Praxen sein. Ein Weg ist die Arbeit in Teilzeit, um qualifizierte Mitarbeiter zu fördern und an sich zu binden.

Eine andere denkbare Möglichkeit ist die variable Gestaltung von Sprech- und Öffnungszeiten. Verschiedene Arbeitsmodelle von der klassischen Teilzeit bis zur Reduzierung der Arbeitszeit um einen Wochentag wirken begünstigend. Die Erfahrungen zeigen, dass Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber motivierter sind, wenn sie ihre persönlichen Vorstellungen von Beruf und Privatleben umsetzen können. Eine ausgeglichene Berücksichtigung der Interessen beider Seiten eröffnet gewinnbringende Möglichkeiten.

3. Gut geplant ist viel gewonnen – Auszeit und Wiedereinstieg



EINE SOGENANNTA AUSZEIT VOM BERUFSLEBEN IST OFTMALS BESTANDTEIL VON BERUFSTÄTIGEN UND WIRD AUS UNTERSCHIEDLICHEN GRÜNDEN GENUTZT. NEBEN DEM GEWINN NEUER PERSPEKTIVEN SIND MÖGLICHE AUSZEIT-ANLÄSSE PERSÖNLICHE PROJEKTE, SOZIALES ENGAGEMENT, (BERUFLICHE) WEITERBILDUNG ODER EINE LÄNGERE REISE BZW. AUS(LANDS)ZEIT.

Das wohl bekannteste Motiv einer Auszeit ist die Elternzeit. Der Beginn einer Auszeit und der Wiedereinstieg oder vielmehr die Rückkehr ins Berufsleben sollten rechtzeitig geplant werden. Eine berufliche Pause sollte auch finanziell gut geplant sein. Möglichkeiten, nach einer Auszeit wieder in den Beruf einzusteigen, sind je nach Lebenssituation und Berufserfahrung sehr unterschiedlich. Nach einer längeren Auszeit müssen häufig Fachkenntnisse den aktuellen Standards (beispielsweise durch Fortbildung) angepasst werden.

3.1

Arbeitsverhinderung in eigener Niederlassung

Für Zahnärzte ist es nicht leicht, ihr Privatleben mit ihrem anspruchsvollen Beruf in Einklang zu bringen. Gerade bei Entlastungswünschen im familiären Bereich kann die Arbeitsverhinderung zum Problem werden.

„Mehr Zeit für Familie – aber wie?“

Es gibt viele Situationen, in denen man sich genau diese Frage stellt. Beispielsweise wenn:

- das erste Kind unterwegs ist,
- das größere Kind in die Schule kommt,
- ein pflegebedürftiger Familienangehöriger regelmäßig Unterstützung braucht oder
- eine geplante Operation ansteht.

Einfach zu Hause bleiben und die Praxis für einen längeren Zeitraum schließen – das funktioniert nicht.

Unter bestimmten Rahmenbedingungen gibt es eine Reihe von Entlastungsmöglichkeiten. Die Planung muss individuell erfolgen und bedarf oftmals einer überlegten Organisation.

Eine gut vorbereitete Übergabe unmittelbar vor der Auszeit unterstützt die reibungslose Fortsetzung der Praxistätigkeit. Eine strukturierte und geplante Übergabe ist für die potenzielle Einführung einer Vertretungs- oder Ersatzkraft oft unverzichtbar. Die Planung ist Gewähr für die Sicherung der praxisrelevanten Abläufe und die Weiterbeschäftigung des Praxispersonals.

Während eine langfristige Vorbereitung bei Urlaub oder Elternzeit möglich ist, muss bei Krankheit oder Pflegezeit natürlich kurzfristig organisiert werden. Nachfolgend sind Entlastungsmöglichkeiten in der vertragszahnärztlichen Praxis dargestellt. Eine ausführliche Beratung erhalten Sie von den Ansprechpartnern der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Land Brandenburg [KZVLB] – siehe auch Seite 38.

Tipp: Entlastungsmöglichkeiten

- **Vertretung**

Vertragszahnärzte dürfen sich bis zu drei Monate im Jahr genehmigungsfrei bei Vorliegen eines Vertretungsgrundes vertreten lassen (Urlaub, Krankheit, Teilnahme an zahnärztlicher Fortbildung). Die Vertretung ist der KZVLB mitzuteilen, wenn sie länger als eine Woche dauert. Bei einer längeren Vertretung, zum Beispiel wegen der Geburt eines Kindes (Vertretung bis zu einem Jahr möglich), ist eine Genehmigung der KZVLB erforderlich.

- **Entlastungsassistent**

Auch die Beschäftigung eines Entlastungsassistenten kommt sowohl für Eltern wie für pflegende Angehörige in Betracht. Der Assistent übernimmt zeitlich befristet einen Teil der Aufgaben des Praxisinhabers und unterstützt ihn bei der Patientenversorgung. Die Beschäftigung eines Entlastungsassistenten bedarf der Genehmigung durch die KZVLB.

Für die Erziehungs- bzw. Elternzeit kann ein Zahnarzt bis zu 36 Monate einen Assistenten in seiner Praxis beschäftigen. Betreut er pflegebedürftige Familienmitglieder, kann der Einsatz über einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten erfolgen.

- **Anstellung eines Zahnarztes**

Wer längere Zeit seine Tätigkeit in der Praxis reduzieren oder einfach nur die Arbeit auf mehrere Schultern verteilen möchte, kann einen Zahnarzt (Teilzeit oder Vollzeit) anstellen. Die Anstellung muss vom Zulassungsausschuss der KZVLB genehmigt werden.

- **Teilzulassung**

Der Versorgungsauftrag halbiert sich bei einer Teilzulassung von einer vollzeitigen Tätigkeit auf eine hälftige Tätigkeit. Sprechstunden brauchen somit nur zur Hälfte derer angeboten werden wie bei Kollegen mit einer vollen Zulassung.

Wenn der Zahnarzt plötzlich oder erwartet nicht behandeln kann, laufen die Praxis- und Personalkosten dennoch weiter. Eine Absicherung hilft.



Stichwort Versicherungsschutz

Selbständigen Zahnärzten wird dringend empfohlen, existenzgefährdende Risiken abzusichern. Neben den Haftungsrisiken betrifft dies insbesondere die unerwartete Schließung der Praxis. Die freiberufliche Tätigkeit des Zahnarztes besteht in persönlichen und undelegierbaren Leistungen. Bei Arbeitsunfähigkeit oder während der Wiederherstellung der Praxisräume nach einem Sachschaden (beispielsweise Feuer oder Vandalismus) können diese Leistungen nicht erbracht werden. Somit fehlen Honorareinnahmen; die fixen Kosten wie Personal- und Sozialaufwand, Praxismiete, Zinsen oder Leasinggebühren laufen jedoch weiter.

Um solchen Risiken zu begegnen oder diese finanziell zu begrenzen, bietet der Versicherungsmarkt geeignete Policen. Kaum ein Zahnarzt verzichtet auf die Krankentagegeldversicherung, die einen Verdienstausschlag bei Krankheit absichert. Ab wann das Krankentagegeld greift, entscheiden Sie selbst durch eine festgelegte Karenzzeit.

Mit der Praxisausfallversicherung [PAV] ist es ebenfalls möglich, den Zahnarzt im Krankheitsfall abzusichern. Zu beachten ist aber, dass diese Versicherung im Gegensatz zum Krankentagegeld bei häufiger Inanspruchnahme kündbar ist.

Fazit: Die **Krankentagegeldversicherung** sollte so gestaltet werden, dass die privaten Lebenshaltungskosten aus diesem Verdienstersatz bestritten werden können. Zur Abdeckung der fixen Kosten bei Stillstand des Praxisbetriebes wird zusätzlich die **Praxisausfallversicherung** benötigt.

Gleiches gilt auch für den Betriebsausfall nach einem Sachschaden. Bei Ereignissen wie Wasserschaden oder Feuer ist eine **Praxisinventarversicherung** zum Ersatz der versicherten Geräte oder Mobiliar in Verbindung mit einer **Betriebsunterbrechungsversicherung** [BU] für die fixen Kosten angeraten.

Welche Versicherungssparten könnten für die Arbeitsverhinderung wichtig sein?

- Krankentagegeldversicherung
- Betriebsunterbrechungsversicherung bzw. Ertragsausfallversicherung
- Betriebskostenversicherung, im Heilwesen Praxisausfallversicherung

Ver-sicherung	Betriebs-unterbrechung	Kranken-tagegeld	Praxis-ausfall
Art	Sachversicherung	Personen-versicherung	Sachversicherung
Schutz	Unterbrechungsrisiko bei Sachschaden wie: Feuer, Überschwemmung, Sturm, Hagel, Vandalismus oder Einbruchdiebstahl	Absicherung des ganz oder teilweisen Verdienstaufschlags durch Arbeitsunfähigkeit (im Weiteren: AU) bei Krankheit	Absicherung der fixen Betriebskosten durch AU (Miete / Pacht, Personal-, Büro-, Finanzierungskosten); aufgrund der genannten Risiken personenbezogen
Summe	entgangener Gewinn und betriebliche Fixkosten	entgangener Gewinn, entgangenes Einkommen	betriebliche Fixkosten, ggf. Vertreterkosten
Leistung	Beginn bei Eintreten der wirtschaftlichen Folgen; Ende bei vollständiger Wirtschaftskraft bzw. spätestens nach vereinbartem Haftzeitraum	Festlegung durch Tagessätze und Karenzzeiten; Karenzzeit legt fest, ab welchem Tag der AU die Leistung in Anspruch genommen wird	Versicherungsfähig sind der gesamte Umsatz, die laufenden Betriebskosten und / oder Vertreterkosten; Festlegung von Karenzzeiten möglich
Merkmal	Abdeckung fixer Betriebskosten bei Unterbrechung durch Sachschäden	Ersatz für Einkommen, jedoch nicht die fixen Betriebskosten	Abdeckung fixer Betriebskosten bei Arbeitsunfähigkeit wie Krankheit oder Unfall

Welche Versicherung ist zur Absicherung bestimmter Leistungen am besten geeignet? Ein Überblick.

Die Kombination der genannten Versicherungsprodukte muss auf die Verhältnisse der Praxis und auf die privaten Belange

des Praxisinhabers zugeschnitten sein. In den meisten Fällen einer längeren Arbeitsunfähigkeit wird es jedoch entscheidend sein, möglichst schnell einen Vertreter einzusetzen, um einer Patientenfluktuation entgegenwirken zu können. Eine krankheitsbedingte Praxisschließung bzw. die Kosten für einen Vertreter sind versicherbar.

Bei Schwangerschaft oder Elternzeit gelten die angeführten Versicherungen nicht, da dieser Zustand nicht als Arbeitsunfähigkeit im Sinne einer Krankheit gilt. Mögliche Ausnahme ist eine Erkrankung in der Schwangerschaft, welche aber individuell mit dem Versicherungspartner abgeklärt werden muss.

Allgemein sollten die Policen und alle sonstigen Unterlagen der Praxisversicherungen systematisch abgeheftet werden. Empfehlenswert ist, Kopien von den Versicherungsunterlagen zu erstellen und diese außerhalb der Praxis sicher aufzubewahren, damit sie bei Bedarf zur Verfügung stehen. Bei Veränderungen in der Praxis (beispielsweise bei Neuanschaffungen) sollte überprüft werden, ob eine Aktualisierung der Policen erfolgen muss.

Eine regelmäßige Prüfung der Versicherungen auch ohne Praxisänderungen ist generell empfehlenswert.

3.2

Arbeitsverhinderung im Angestelltenverhältnis

In vielen Fällen haben angestellte Zahnärzte Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Dieser Anspruch kann sich aus gesetzlichen Vorschriften, allgemeinen Rechtsgrundsätzen, entsprechenden Vereinbarungen in den einzelnen Arbeitsverträgen oder der betrieblichen Übung ergeben.

Eine derartige Arbeitsverhinderung kann bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers, aber auch bei besonderen Ereignissen in der Familie, wie Geburt, Hochzeit, Todesfall oder Umzug, sowie bei Wahrnehmung behördlicher Termine oder besonderer Ehrenämter vorliegen. Nebenpflicht des Arbeitnehmers ist die rechtzeitige Mitteilung der Arbeitsverhinderung. Rechtzeitig bedeutet, dass ab eigener Kenntnis die Mitteilung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen ist.

Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Fortzahlung des Arbeitsentgelts) hat ein Arbeitnehmer in folgenden Zeiten:



Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz [EFZG] geregelt. Die Fortzahlung des Entgelts ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- Das Arbeitsverhältnis muss seit mindestens vier Wochen bestehen.
- Der Arbeitnehmer muss arbeitsunfähig sein, ist also zur geschuldeten Arbeitsleistung nicht in der Lage.
- Der Arbeitnehmer darf seine auf Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet haben, gemeint ist hier ein „grober Verstoß“. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge von nicht rechtswidriger Sterilisation oder Abbruchs der Schwangerschaft eintritt bzw. der Spende von Organen oder Geweben.

Sind alle Kriterien erfüllt, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber/Praxisinhaber von maximal 42 Tagen bzw. sechs Wochen. Sofern die krankheitsbedingte Abwesenheit über diesen Zeitraum hinaus andauert, haben gesetzlich Versicherte einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld durch ihre Krankenkasse.

Soweit sie nach einer ausgeheilten Krankheit wieder in die Praxis zurückkehren, haben sie bei einer erneuten Krankheit denselben Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich bei der erneuten Erkrankung um eine eigenständige Krankheit handelt. Dieses liegt nach EFZG dann vor, wenn sie eine eigene Ursache hat und nicht auf dasselbe Grundleiden zurückzuführen ist.

Gesetzliche Ansprüche auf unbezahlte Freistellung ergeben sich aus folgenden Regelungen:



Der Begriff Pflege umfasst nicht nur die Betreuung von Eltern oder Großeltern; er kann sich auch auf gleichaltrige oder jüngere Verwandte, Partner und Kinder beziehen, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit pflegebedürftig geworden sind.

Das **Pflegezeitgesetz** [PflegeZG] bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit, zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben kurzfristig bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben oder sich für bis zu sechs Monate freistellen zu lassen (letzteres in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten).

Mit dem **Familienpflegezeitgesetz** [FPfZG], seit 1. Januar 2012 in Kraft, wird für Arbeitgeber ein Anreiz gesetzt, Beschäftigten neben ihrer beruflichen Tätigkeit die Pflege von nahen Angehörigen zu ermöglichen. Zu diesem Zweck reduzieren Beschäftigte über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden, unter einem nur halb so stark reduzierten Einkommen (Ausgleich durch Zeitkonto sowie Arbeitsgeberabsicherung gegen Ausfall- und Liquiditätsrisiken). Der Arbeitgeber kann die Entgeltaufstockung mit Bundesmitteln zinslos refinanzieren.

Ein weiteres wesentliches Motiv ist die Geburt eines Kindes, welches berufstätige Eltern wie Arbeitgeber vor Herausforderungen stellt. Gerade in Praxen mit einer dünnen Perso-

naldecke ist die Frage, wie sie die Zeit überbrücken können, in der das Praxispersonal zu Hause das Kind betreut.

„Wie kann die Arbeit möglichst reibungslos fortgesetzt werden?“

Eltern hingegen stellen sich oft die Frage, welche Auswirkungen eine familienbedingte Auszeit auf die eigene berufliche Entwicklung haben wird und wie es im konkreten Fall gelingen kann, auch mit Kind beruflich am Ball zu bleiben. Für Zahnarztpraxen ist schon die erste Grobplanung der familienbedingten Auszeit entscheidend, um ihre wirtschaftlichen Interessen mit den beruflichen und familiären Interessen der Beschäftigten in eine sinnvolle Balance zu bringen.

Der Prozess des Wiedereinstiegs mit vorangegangener Auszeit lässt sich beim Angestelltenverhältnis in drei Phasen gliedern:



Willkommen zurück – Wiedereinstieg

Ein gemeinsames Planungsgespräch, das sich mit der – für beide Seiten – neuen Situation nach der Geburt des Kindes beschäftigt, kann hier wichtige Weichen stellen. Dabei ist es

Tipp: Aspekte der unterschiedlichen Interessen

Dem Praxisinhaber ist die reibungslose Fortsetzung der Arbeitsabläufe wichtig.

Die Beschäftigten haben Verantwortung in ihrer neuen Elternrolle zwischen Familie und Beruf.

für die Gesprächspartner hilfreich, sich die jeweilige Interessenlage des Gegenübers als gemeinsame Gesprächsgrundlage zu vergegenwärtigen.

Von der frühzeitigen Planung der beruflichen Auszeit und des Wiedereinstiegs profitieren beide Seiten: Die Zahnarztpraxis kann sich mit einer gut geplanten Übergabe für die Dauer der beruflichen Auszeit einen reibungslosen Arbeitsablauf sichern und sich rechtzeitig eine geeignete Überbrückungs- bzw. Vertretungslösung suchen. Der Praxismitarbeiter hingegen kann sich bereits vor der Elternzeit über den Wiedereinstieg Gedanken machen.

Für den Beginn der familienbedingten Auszeit gibt es einige Fristen von Mutterschutz über Elternzeitantrag, die beachtet werden müssen; mit diesen Themeninhalten beschäftigt sich das Kapitel 4 in dieser Broschüre.

Der gute Kontakt zwischen Beschäftigten in Elternzeit und der Zahnarztpraxis sowie Angebote zur fachlichen Fortbildung sind wichtige Mittel für den erfolgreichen Wiedereinstieg.

Häufig ist es ohne viel Aufwand möglich, sicherzustellen, dass Praxismitarbeiter während ihrer familiär bedingten Auszeit den Bezug zur Praxis und zu ihrer Tätigkeit behalten. Reißt



Elternzeit ist langfristig planbar – was dem gesamten Praxisteam hilft

der Kontakt hingegen ab, so steigen häufig die emotionalen Hürden für einen Wiedereinstieg.

Generell sollten Praxismitarbeiter, also auch angestellte Zahnärzte, wissen, dass der Wiedereinstieg holprig sein kann. Man sollte sich schon auf eine gewisse Einarbeitungszeit einstellen. Vielleicht gab es Änderungen im Arbeitsablauf, die man verpasst hat. Wer vor der Elternzeit einen guten Job gemacht hat, schafft das danach auch wieder. Nach der Geburt des Kindes und der Zeit Zuhause freut man sich auch wieder auf den Job.

Zusammenfassung Auszeit und Wiedereinstieg

Eine Auszeit vom und der Wiedereinstieg ins Berufsleben muss durchdacht sein. Bei der Planung gibt es eine Vielzahl von Fragen, Anforderungen und Regelungen, die zu bedenken sind. Die heutigen Anforderungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind so schnelllebig und dynamisch, dass Flexibilität sowie Handlungsspielraum mit erfolgreichen Aus- und Wiedereinstiegsstrategien für beide von Nutzen sind.

Um Kind und Karriere zu managen, braucht man eine gute Organisation. Am Anfang wird es vielleicht noch ein wenig chaotisch, aber nach einiger Zeit hat sich der Tagesablauf eingespielt und es wird alles reibungslos funktionieren. Zahlreiche Maßnahmen wurden bereits entwickelt, um vor allem Berufstätigkeit und Kinderbetreuung besser zu vereinbaren. Oftmals ausschlaggebend sind dabei flexible Arbeitszeiten oder die Teilzeitarbeit.

Viele dieser mittlerweile weit verbreiteten Maßnahmen sind auch für Beschäftigte hilfreich, die sich um Angehörige kümmern. Allerdings ist Pflege – anders als Elternschaft – meistens nicht planbar, sondern tritt unvermittelt ein. Wichtige Hilfestellung sind hierbei vor allem flexible Arbeitszeiten, weil Dauer und Aufwand der Betreuung von Angehörigen nur in den seltensten Fällen absehbar sind.

Schließlich hängt vieles von persönlichen Absprachen mit dem Arbeitgeber und dessen Sensibilität für die persönliche Situation beispielsweise beim Thema Pflege ab.

4. Zeit für Familienzuwachs – Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit



WER ALS NIEDERGELASSENE ZAHNÄRZTIN SCHWANGER WIRD, MUSS VIEL BESSER VORSORGEN ALS EINE ANGESTELLTE ZAHNÄRZTIN. NICHT NUR FÜR SICH, SONDERN AUCH FÜR DIE ZAHNARZTPRAXIS UND DIE PRAXISMITARBEITER.

Anders als bei niedergelassenen Zahnärztinnen ist für angestellte Zahnärztinnen die Situation relativ unkompliziert, da sie per Gesetz gut abgesichert sind. Die Mitteilung der angestellten Zahnärztin über eine bestehende Schwangerschaft ist für den Praxisinhaber allerdings eine komplexe Herausforderung. Bekanntermaßen stehen nun organisatorische Umstrukturierungen an:

- der Ersatz einer eingearbeiteten Arbeitskraft,
- der Kündigungsschutz,
- das Anrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Elternzeit

sind zu planen.

Tipp: Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

Die Servicestelle der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH [ZAB] unterstützt Unternehmen und (werdende) Eltern. Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit berät zu den Themen:

- » Mutterschutz,
- » Elternzeit,
- » Rückkehr in den Beruf

und zur familienbewussten Unternehmensführung. Sie bietet Unterstützung bei der Organisation der familienbedingten Auszeit, aber auch der Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie bei der Vermittlung passender Ersatzkräfte in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit.

Linktipp: www.arbeitswelt-elternzeit.de

4.1 Schwangerschaft einer Zahnärztin in eigener Niederlassung

Eine niedergelassene Zahnärztin kann im Gegensatz zur angestellten Zahnärztin bis zum Tag der Entbindung arbeiten. Anders als bei angestellter Tätigkeit besteht für eine schwangere Selbständige keine Einschränkung in der Beschäftigungsart. Sie ist zwar den gleichen potenziellen Risiken ausgesetzt; es liegen jedoch keine gesetzlichen Einschränkungen in der zahnärztlichen Berufsausübung vor.



Als niedergelassene freiberuflich Tätige besteht im Falle einer Schwangerschaft kein Anspruch auf Aufwendungsersatzausgleich. Für diesen Fall muss eine Zahnärztin selbst Vorsorge treffen, sofern ein Weiterarbeiten nicht möglich ist. Darüber hinaus muss die Praxisinhaberin auch an ihre Praxismitarbeiter denken. Wer einen Praxispartner hat, der eine berufliche Auszeit mitträgt, ist vergleichsweise gut dran. Aber auch in diesem Fall heißt es: **Rechtzeitig Rücklagen für die Schwangerschaft und die Zeit danach bilden.**

Für eine schwangere niedergelassene Zahnärztin gelten die Mutterschutzfristen laut Mutterschutzgesetz [MuSchG] nicht. Aber auch sie sind oft vor und nach einer Geburt nicht voll einsatzfähig. Somit könnten die Einnahmen verringert sein oder ganz ausbleiben.

Für den Verdienstaufschlag durch eine Schwangerschaft gibt es leider keine Versicherung. In einer Zahnarztpraxis wird die eigene Arbeitskraft dringend benötigt, daher nehmen sich Selbständige kaum eine Auszeit, wenn sie schwanger sind. Möglichkeiten der Entlastung bei Arbeitsverhinderung werden im Kapitel 3 „Gut geplant ist viel gewonnen – Auszeit und Wiedereinstieg“ beschrieben.

Stichwort: Krankenversicherung und Elterngeld

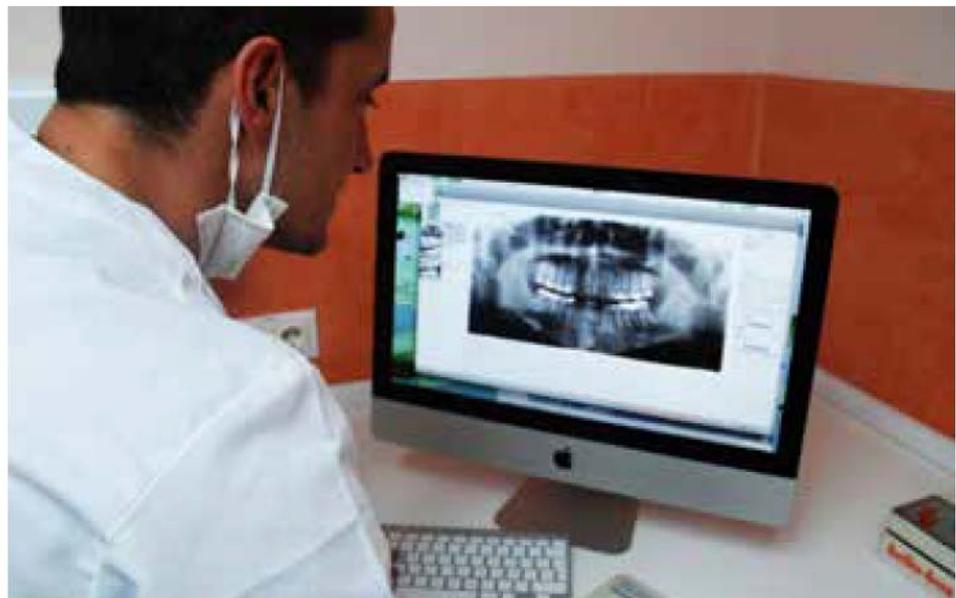
Bleibt eine niedergelassene Zahnärztin freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung [GKV], gilt unter Umständen ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Als Freiberufliche gibt es die Möglichkeit, die Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld als gesetzliche Regelleistung abzuschließen oder das Krankengeld im Rahmen eines Wahltarifes mitzuversichern.

Mit Anspruch auf Krankengeld besteht auch ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Private Krankenversicherungen [PKV] bieten meist keine vergleichbare Leistung – ob und eventuell welche Geldleistungen bei Mutterschaft gezahlt werden, hängt von den jeweiligen Verträgen ab. Privat versicherte oder freiwillig versicherte Frauen sind oftmals auch während der Mutterschutzfrist und der Elternzeit beitragspflichtig. Einige private Kassen versichern gegebenenfalls in den ersten sechs Monaten nach der Geburt beitragsfrei.

Freiwillig Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse werden für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld sowie für die Dauer des Bezugs von Eltern-geld beitragsfrei gestellt. Werden neben den vorgenannten Leistungen andere beitragspflichtige Einkünfte erzielt, fallen von diesen Einnahmen Beiträge an. Die Leistungen der gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen bei Schwangerschaft unterscheiden sich zum Teil erheblich. Informieren Sie sich deshalb möglichst frühzeitig bei Ihrer Krankenversicherung über die finanziellen und gesundheitsbezogenen Unterstützungsmöglichkeiten.

Vor der Elternzeit sollte geprüft werden, ob in diesem Zeitraum die Aktualisierung der Fachkunde Strahlenschutz fällig wird.



Tipp: Aktualisierung der Fachkunde im Strahlenschutz

Gemäß der Röntgenverordnung muss die Fachkunde im Strahlenschutz mindestens alle fünf Jahre durch erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Kurs aktualisiert werden (Kursdauer: 8 Stunden). Auszeiten sind dort grundsätzlich nicht erwähnt und auch nicht vorgesehen. Es wird daher dringend angeraten, rechtzeitig zu prüfen, dass der Fünf-Jahres-Zyklus trotz der Zeit der Schwangerschaft und der Elternzeit eingehalten wird.

Nach der Geburt können auch niedergelassene Zahnärzte Elterngeld auf Antrag bei der zuständigen Elterngeldstelle erhalten. Das Elterngeld wird anhand des letzten Steuerbescheids berechnet. Bei Neugründung kann vorläufig eine Einnahmen-Ausgaben-Überschussrechnung zugrunde gelegt werden, bis der aktuelle Steuerbescheid nachreicht wird. Bei einer Zahnärztin ohne Anspruch auf Mutterschaftsgeld wird das Elterngeld gleich nach der Geburt gezahlt.

Der Anspruch auf Kindergeld ist nach wie vor unabhängig vom Einkommen der Eltern; Ansprechpartner ist die jeweilige Familienkasse.

Tipp: Kinderbetreuung frühzeitig regeln

Für niedergelassene wie für angestellte Zahnärztinnen gilt – sobald die Schwangerschaft bekannt wird, sollten werdende Eltern über die Kinderbetreuung nachdenken:

- » Können sich Großeltern oder Geschwister regelmäßig um das Kind kümmern?
- » Wann ist ein Platz in einer Kindertagesstätte [Kita] frei?
- » Kommt eine Kindertagespflege (zum Beispiel eine Tagesmutter) in Betracht?
- » Welche Öffnungszeiten sind gegeben?
- » Was geschieht, wenn die Tagespflegeperson in den Urlaub fährt oder die Kita Schließzeiten hat?
- » Wer passt auf das Kind auf, wenn es krank wird?
- » Kommt ein Babysitter in Betracht?

Auf all diese Fragen sollten Eltern nach der Geburt möglichst schnell Antworten finden. Die Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege sollten rechtzeitig bei dem zuständigen Landkreis oder der kreisfreien Stadt geklärt werden.

4.2 Schwangerschaft einer angestellten Zahnärztin

Die Ankündigung einer Schwangerschaft und die Inanspruchnahme der Elternzeit führt oft zu zahlreichen Fragen auf Seiten der angestellten Zahnärztin und des Praxisinhabers. Mit einem gemeinsamen Planungsgespräch, wie in Kapitel 3 „Gut geplant ist viel gewonnen – Auszeit und Wiedereinstieg“ aufgezeigt, versuchen beide Seiten Antworten darauf finden. Das Mutterschutzgesetz [MuSchG] und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz [MuSchArbV] sind im Zusammenhang mit einer schwangeren angestellten Zahnärztin wichtige Rechtsgrundlagen – diese regeln die Beschäftigungsmöglichkeiten in Zahnarztpraxen. Ab Bekanntgabe ist jeder Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, diese Bestimmungen einzuhalten.

Die Beschäftigung einer schwangeren Praxismitarbeiterin muss unverzüglich an die zuständige Behörde, dem Landesamt für Arbeitsschutz [LAS], gemeldet werden. Des Weiteren ist die Gefährdungsbeurteilung (mit Vorgaben zur Umsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen im Falle einer Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft) der Zahnarztpraxis zu ergänzen. Der Praxisinhaber macht sich strafbar, wenn eine schwangere Angestellte – auch auf ausdrücklichen Wunsch – im gefährdenden Bereich weiterbeschäftigt wird. Demzufolge sind die Tätigkeitsfelder einzuschränken. Eine Umsetzung auf einen gefahrungsfreien Arbeitsplatz ist vorzunehmen. Bei allen Tätigkeiten muss nach der Rechtsprechung eine Verletzungs- und Infektionsgefahr sicher ausgeschlossen sein.

Überblick: Tätigkeitsverbote und Besonderheiten für schwangere Angestellte

- » kein direkter Kontakt mit infektiösem Material (Blut, Körperflüssigkeiten wie Aerosole, Sprizentätigkeit, chirurgische Eingriffe, Zahnsteinentfernung, Bearbeitung nicht desinfizierter Abdrücke)
- » kein Umgang mit chemischen Gefahrstoffen (sehr giftig, giftig, chronisch schädigenden Gefahrstoffen), sofern der Grenzwert überschritten ist
- » kein Umgang mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen
- » kein Umgang mit spitzen, scharfen, stechenden oder bohrenden Instrumenten
- » möglichst kein Umgang mit Röntgenstrahlen oder Aufenthalt im Kontrollbereich bzw. Aufenthalt nur bei arbeitswöchentlicher Ermittlung der Strahlenexposition der wer-

Sobald eine angestellte Zahnärztin oder Zahnmedizinische Fachangestellte die Schwangerschaft anzeigt, unterliegt sie bestimmten Tätigkeitsverboten.



denden Mutter und Ermittlung der Äquivalentdosis für das ungeborene Kind

- » keine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen
- » keine Nacharbeit (zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) oder Mehrarbeit
- » Begrenzung der Arbeitszeit: 8,5 Stunden pro Tag und max. 90 Stunden pro Doppelwoche
- » Freistellung zu Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen
- » Arbeitsmedizinische Vorsorge [ArbMedVV] unbedingt beachten; besonderes Infektionsrisiko bei der beruflichen Tätigkeit mit Vorschulkindern (wie in einer KFO-Praxis)
- » Urlaubsanspruch auch bei Beschäftigungsverbot und in der Mutterschutzfrist
- » besonderer Kündigungsschutz (Schwangerschaft, Mutterschutzfrist, Elternzeit).

Generelle Beschäftigungsverbote und -einschränkungen sind prinzipiell vom Praxisinhaber zu beachten. Wenn eine Arbeitsplatzverlagerung der schwangeren angestellten Zahnärztin oder Assistentin aus betrieblichen Gründen nicht realisierbar ist, unterliegt die Mitarbeiterin laut Rechtsprechung einem Beschäftigungsverbot. Der Praxisinhaber muss sie infolgedessen unter Fortzahlung des Gehaltes freistellen.

Der Praxisinhaber kann sich jedoch diese Aufwendungen, nach Antrag bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers, aus dem Umlageverfahren U2 erstatten lassen. Für privatversicherte Arbeitnehmer ist die Krankenkasse zuständig, zu der die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden. Weiterführende Informationen zur Gehaltsrechnung erhalten Sie vom Lohnsteuerbüro.

Ein individuelles Beschäftigungsverbot, welches den persönlichen Gesundheitszustand der Schwangeren berücksichtigt, wird im Bedarfsfall durch den behandelnden (Fach-) Arzt ausgesprochen. Durch das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt werden.

Fazit: Eine angestellte Zahnärztin darf keine invasiv-operativen Tätigkeiten wie dentalchirurgische Eingriffe, Zahnextrak-

tionen, Injektionen ausführen – alle übrigen Behandlungen wie konservierende Arbeiten nur dann, wenn eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen ist. In der Zahnarztpraxis werden diese Vorgaben häufig dazu führen, dass der weitere Einsatz der Zahnärztin nicht möglich ist.

Exkurs: Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung

Jeder Arbeitgeber/Praxisinhaber hat die Verpflichtung, bei Krankheit die Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen zu tragen und bei Mutterschaft Zahlungen bei Beschäftigungsverboten oder Mutterschaftszuschüssen zu leisten. Diese Pflichten sind ein unkalkulierbares Risiko, daher ermöglichen die Krankenkassen das sogenannte Umlageverfahren. Dabei handelt es sich um eine Rückversicherung, die der Arbeitgeber/Praxisinhaber abschließt, um daraus die Aufwendungen für Krankheit und Mutterschaft teilweise oder sogar ganz erstattet zu bekommen.

Bei der Entgeltfortzahlungsversicherung laut Aufwendungsausgleichsgesetz [AAG] handelt es sich um eine Pflichtversicherung; dabei werden zwei Umlagen unterschieden:

- » die U1-Umlage; erstattet einen gewissen Prozentsatz der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, und
- » die U2-Umlage; erstattet Mutterschaftsaufwendungen in voller Höhe.

Die Beitragssätze für U1 und U2 werden individuell von den Krankenkassen festgelegt.

Stichwort Mutterschutz und Elternzeit

Die Grundlage für die Berechnung der Mutterschutzfrist ist der mutmaßliche Entbindungstermin. Die gesetzlichen Mutterschutzfristen, welche ein generelles Beschäftigungsverbot nach sich ziehen, sind sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und im Allgemeinen acht Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten). Während der Schwangerschaft, der Mutterschutzfrist sowie der Elternzeit gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Nur in extremen Ausnahmefällen (zum Beispiel bei einer Praxisschließung) kann eine Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden.

Das Mutterschaftsgeld erhalten gesetzlich Krankenversicherte nach Beantragung während der Mutterschutzfrist. Unabhängig von der Krankenkasse trägt der Arbeitgeber/Praxisinhaber die Differenz (sogenannte Arbeitgeberzuschuss) zum durchschnittlichen Nettolohn pro Tag. Für Privatversicherte ist die Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes [BVA] in Bonn zuständig. Sie erhalten keinen Tagessatz von ihrer Krankenkasse, sondern eine Einmalzahlung vom Bundesversicherungsamt. Der Arbeitgeber/Praxisinhaber setzt jedoch für seinen Zuschuss den üblichen Kassensatz voraus.

Zu allen Fragen der Versicherungspflicht und der Beitragshöhe wenden Sie sich rechtzeitig vor Beginn der Elternzeit und nach Geburt des Kindes (beitragsfreie Familienversicherung) an Ihre Krankenkasse.

Internettipp:
www.bundesversicherungsamt.de

vor der Geburt		
<p>Bekanntgabe der Schwangerschaft Information des voraussichtlichen Geburtstermins Planung der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des Mutterschutzes (Urlaub etc.) Beachtung der Tätigkeitsverbote und Besonderheiten (Arbeitszeit, Vorsorgeuntersuchungen etc.) Mitteilung einer Schwangerschaft bei der zuständigen Aufsichtsbehörde - Arbeitgeberpflicht</p> <p>7 Wochen vor dem Geburtstermin Beantragung des Mutterschaftsgeldes bei der Krankenkasse (Vorlage ärztliche Bescheinigung des Entbindungstermins) Anmeldung Elternzeit des Vaters (wenn Beginn direkt nach der Geburt)</p> <p>6 Wochen vor dem Geburtstermin Beginn der Mutterschutzfrist</p>	nach der Geburt	
	<p>Entbindung Kopie Geburtsurkunde an die Krankenkasse und an die Firma/Praxis Beantragung Kindergeld bei der Familienkasse und Elterngeld bei der zuständigen Elterngeldstelle</p> <p>i. d. R. bis 1 Woche nach der Geburt (7 Wochen vor Beginn der Elternzeit) Anmeldung Elternzeit der Mutter (wenn Beginn direkt nach dem Mutterschutz) Klärung des Krankenversicherungsschutzes</p> <p>i. d. R. 8 Wochen nach der Geburt im Regelfall Ende der Mutterschutzfrist 12 Wochen nach einer Früh-/Mehrlingsgeburt</p>	vor Wiedereinstieg
	<p>Kinderbetreuung organisieren Anmeldung in einer Kindertageseinrichtung / Kita oder Kindertagespflege (z. B. bei einer Tagesmutter); Beachtung von Öffnungs- und Schließzeiten Klärung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz bei dem zuständigen Landkreis oder der kreisfreien Stadt</p> <p>i. d. R. 3 Monate vor Ende der Elternzeit Vereinbarung eines Rückkehrgespräches bzw. Iedereinstiegsgesprächs Planung von eventuellen Qualifizierungsmaßnahmen ggf. Antrag Teilzeit</p>	

Die Elternzeit können angestellte Zahnärzte geltend machen. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil der Elternzeit ist nach Zustimmung des Praxisinhabers auf einen späteren Zeitpunkt übertragbar. Der Elternzeitananspruch muss spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Praxisinhaber schriftlich angemeldet werden. Diese Erklärung ist verbindlich. Nachträgliche Änderungen sind grundsätzlich nur mit Zustimmung des Praxisinhabers möglich.

Wichtige Fristen vor und nach der Geburt eines Kindes

Elternzeit und Elterngeld sind voneinander unabhängige Rechtsansprüche.

Das **Elterngeld** wird schriftlich bei der Elterngeldstelle des zuständigen Landkreises oder der kreisfreien Stadt beantragt. Die Berechnung bei Angestellten erfolgt nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt vor der Geburt bzw. Mutterschutzfrist. Das **Kindergeld** kann schriftlich bei der Familienkasse der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden; der Anspruch darauf besteht mit der Geburt des Kindes.

Nach Ende der Elternzeit besteht ein sogenannter Rückkehranspruch auf den gleichwertigen Arbeitsplatz und zur vorherigen Arbeitszeit. Ein Gespräch mit dem Praxisinhaber sollte rechtzeitig – etwa drei Monate vor der geplanten Rückkehr – vereinbart werden, um organisatorische Fragen oder notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zu klären. Trotz aller Vorbereitung ist es oft eine Umstellung, die Berufstätigkeit und den Familienalltag zu vereinbaren. Gerade in der Anfangszeit ist Unterstützung hilfreich. Generell ist Geduld gefragt, bis sich alles eingespielt hat.

Zusammenfassung Familienzuwachs

Die Ankündigung der Geburt eines Kindes ist sehr erfreulich, führt aber ebenfalls zu zahlreichen Fragen auf Seiten der Praxisangestellten und des Praxisinhabers. Um besser gemeinsame Lösungen zu finden, sollten sich die Beteiligten offen zu ihren jeweiligen Prioritäten zeigen.

Rund um Mutterschutz und Elternzeit sind rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen zu beachten. Das Mutterschutzgesetz [MuSchG] beispielsweise gilt für alle (werdenden und stillenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Diese Vorschriften sind demnach während der Schwangerschaft einer angestellten Zahnärztin (auch während der Assistenzzeit) zwingend zu beachten.

Eine schwangere niedergelassene Zahnärztin andererseits unterliegt keinerlei gesetzlichen Einschränkungen in ihrer Berufsausübung, denn für Selbständige gilt das MuSchG nicht.

Weiterhin sieht das Gesetz eine bis zu dreijährige Elternzeit vor – angestellte Zahnärzte haben damit die Möglichkeit, nach der Geburt ihres Kindes ihr Arbeitsverhältnis zeitweise ruhen zu lassen. Sie können sich in dieser Zeit voll und ganz um ihren Nachwuchs kümmern und danach wieder ins Arbeitsleben einsteigen.

Doch was machen niedergelassene Zahnärzte – einfach Zuhause bleiben? Das funktioniert nicht. Wer selbständig ist und schwanger wird bzw. als Zahnarzt eine Familienauszeit nehmen möchte, muss somit viel besser vorsorgen als im Angestelltenverhältnis – für sich, den Betrieb und die Praxismitarbeiter.

5. Ansprechpartner für weiterführende Informationen



WEITERFÜHRENDE UND DETAILIERTE INFORMATIONEN, FÜR EINEN BESSEREN ÜBERBLICK UND ZUR PRAKTISCHEN UNTERSTÜTZUNG ZU DEN THEMEN GESETZE, PFLICHTEN UND FRISTEN, ERHALTEN SIE BEI NACHFOLGENDEN INSTITUTIONEN BZW. ÜBER DEREN INTERNETLINKS.

Zu den umfangreichen Leistungen und Beratungsangeboten zum Thema Mutterschutz und Elternzeit erkundigen Sie sich bitte direkt bei den zuständigen Stellen.

5.1 Berufsständische Organisationen

LANDESZAHNÄRZTEKAMMER BRANDENBURG	KASSENZAHNÄRZTLICHE VEREINIGUNG LAND BRANDENBURG	VERSORGUNGSWERK DER ZAHNÄRZTEKAMMER BERLIN	BUNDESZAHNÄRZTEKAMMER
Körperschaft des öffentlichen Rechts	Körperschaft des öffentlichen Rechts	Körperschaft des öffentlichen Rechts	eingetragener Verein
zahnärztliche Selbstverwaltung aller Zahnärzte	zahnärztliche Selbstverwaltung aller Vertragszahnärzte	Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Zahnärzte und ihre Familien	Arbeitsgemeinschaft der deutschen Zahnärztekammern
www.lzkb.de	www.kzvlb.de	www.vzberlin.org	www.bzaek.de

Landeszahnärztekammer Brandenburg [LZÄKB]

Die LZÄKB ist die berufliche Interessenvertretung der Zahnärzte (Mitglieder). Mitglieder sind alle Zahnärzte, die im Land Brandenburg ihren Beruf ausüben, oder, falls sie ihren Beruf nicht ausüben, ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Land Brandenburg haben (außer Mitarbeiter der Aufsichtsbehörde) .



Zu den Aufgaben der Kammer (Selbstverwaltungsaufgaben) gehören unter anderem:

- für die Erhaltung eines hochstehenden Berufsstandes zu sorgen und unter Beachtung der Interessen der Allgemeinheit die beruflichen Belange der Gesamtheit der Kammerangehörigen wahrzunehmen,

Kontakt:

Landes Zahnärztekammer
Brandenburg

Mitglieder-
verwaltung
03046 Cottbus,
Parzellenstr. 94

Tel.: (03 55)
3 81 48-14
Fax: 3 81 48-48

ischulz@lzkb.de

www.lzkb.de

- die Erfüllung der Berufspflichten der Kammerangehörigen zu überwachen,
- die Qualitätssicherung im Gesundheitswesen zu fördern, die Weiterbildung zu gestalten und Zusatzqualifikationen der Kammerangehörigen zu bescheinigen sowie die berufliche Fortbildung der Kammerangehörigen zu fördern, Fortbildungszertifikate zu erteilen und bei Bedarf Fortbildungsveranstaltungen zu zertifizieren,
- den öffentlichen Gesundheitsdienst bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen,
- einen zahnärztlichen Bereitschaftsdienst in den sprechstundenfreien Zeiten außerhalb der Öffnungszeiten sicherzustellen,
- auf ein gedeihliches Verhältnis der Kammerangehörigen untereinander hinzuwirken, insbesondere bei Streitigkeiten zwischen Kammerangehörigen, die aus der Berufsausübung entstanden sind, zu vermitteln, und auf eine angemessene Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Kammerangehörigen zu achten,
- ein berufsständisches Versorgungswerk für die Kammerangehörigen und ihre Familienmitglieder zu schaffen,
- Kammerangehörigen Heilberufsausweise auszugeben und sonstige Bescheinigungen auszustellen.

Die LZÄKB organisiert zudem als zuständige Stelle nach Berufsbildungsgesetz [BBiG] die Aus- und Fortbildung der Zahnmedizinischen Fachangestellten [ZFA].

» Stichwort Fortbildung:

Angebote online aus-
suchen und buchen un-
ter: www.pfaff-berlin.de

Über das Philipp-Pfaff-Institut Berlin, dem gemeinsamen Fortbildungsinstitut der Zahnärztekammern Berlin und Brandenburg, werden zentral für die Zahnärzte Fortbildungskurse und -reihen sowie Curricula angeboten.

Für Praxismitarbeiter hält das Philipp-Pfaff-Institut Fortbildungskurse und die Aufstiegsfortbildungen zu Zahnmedizinischen Verwaltungsassistenten [ZMV], Zahnmedizinischen Prophylaxeassistenten [ZMP] und Dentalhygieniker [DH] bereit.

Fortbildung online einse-
hen und buchen unter:
www.lzkb.de

Darüber hinaus bietet die Kammer sowohl für die Zahnärzte als auch für die Praxismitarbeiter und das gesamte Praxisteam im Land dezentrale Fortbildungskurse an.

» Stichwort Qualitätssicherung:

Allen Zahnarztpraxen stellt die LZÄKB im Internet kostenfrei ein praxisinternes „Zahnärztliches QualitätsManagement-System“ [Z-QMS] zur Verfügung.



Zudem befindet sich bei der LZÄKB die Zahnärztliche Stelle Röntgen. Sie hat die Aufgabe, die Qualitätssicherung der zahnärztlichen Röntgengeräte gemäß der Röntgenverordnung zu überprüfen [ZSQR].

Zugang über:
www.z-qms.de
oder www.lzkb.de

» Stichwort Schlichtungsstelle:

Die Schlichtungsstelle hat die Aufgabe, bei Streitigkeiten zwischen Kammerangehörigen und Patienten über das behauptete Vorliegen von Behandlungsfehlern und deren Folgen zu vermitteln. Die Kammer hat dazu einen Schlichtungsausschuss berufen.

Mehr Details über:
www.lzkb.de
» Patienten
» Schlichtungsstelle

Überblick über notwendige Meldungen an die Landes Zahnärztekammer Brandenburg

» **Anmeldung als Mitglied der LZÄKB**

Bitte legen Sie unter anderem vor:

- ausgefüllten Meldebogen
- Kopien in beglaubigter Form über alle mit der Berufsausübung zusammenhängenden Urkunden
- Fachkunde für Strahlenschutz

» **alle Änderungen dienstlicher Daten, zum Beispiel:**

- Niederlassung | Beendigung der Niederlassung
- Niederlassungsform
- Titel
- Praxisbesonderheiten, Tätigkeitsschwerpunkte
- Kontodaten (nur bei Einzugsermächtigung des Kammerbeitrages)
- Wechsel des Praxissitzes oder der Arbeitsstätte

» **alle Änderungen privater Daten, zum Beispiel:**

- Wechsel des Wohnsitzes
- Namensänderung (Kopie der Heiratsurkunde oder anderer behördlicher Urkunde)
- Hinweis für Erben: Mitteilung über den Tod (Kopie der Sterbeurkunde)

» **Abmeldung bei Umzug in ein anderes Bundesland oder Tod**



Kontakt:

Kassenzahnärztliche
Vereinigung
Land Branden-
burg

Abteilung
Zulassung
14469 Potsdam,
Helene-Lange-
Straße 4-5

Tel.: (03 31)
29 77- 334
Fax: 29 77- 308

info@kzvlb.de

www.kzvlb.de

Kassenzahnärztliche Vereinigung Land Brandenburg [KZVLB]

Die KZVLB ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und die Selbstverwaltung aller Vertragszahnärzte in Brandenburg. Hauptaufgabe ist die Sicherstellung der flächendeckenden zahnärztlichen Versorgung (ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich).

Service und Beratung in allen Bereichen der vertragszahnärztlichen Tätigkeit – Fragen der Abrechnung, Verordnung, Wirtschaftlichkeit und Praxisführung – gehören zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben.

Die vertragszahnärztlichen Leistungen werden mit der KZVLB abgerechnet. Dort werden die eingehenden Abrechnungen geprüft und ihrerseits mit den Krankenkassen abgerechnet. Darüber hinaus setzt sie sich für ihre Mitglieder berufspolitisch ein, unter anderem für:

- die Wahrung der Freiberuflichkeit,
- die Niederlassungsfreiheit,
- das Recht auf freie Zahnarztwahl und
- eine leistungsgerechte Honorierung der zahnärztlichen Tätigkeit.

Die KZVLB organisiert flächendeckend den zahnärztlichen Bereitschaftsdienst in den sprechstundenfreien Zeiten (Bereitschaftsdienst über den im jeweiligen Notdienstkreis beauftragten Notdienstverantwortlichen), insbesondere an Samstagen, Sonn-, Feier- und Brückentagen, gegebenenfalls auch während der Schulferien.

Alle Informationen, die mit einer Vertragszahnarztpraxis zu tun haben, müssen an die KZV gemeldet werden.



Zu ihren Kernaufgaben gehören gleichfalls die Sicherung einer ordnungsgemäßen Erbringung zahnärztlicher Leistungen, die Prüfung und Sicherung der Qualität der Versorgung [QS] sowie die Überprüfung der Implementierung eines praxisinternen Qualitätsmanagementsystems [QM].

Überblick über notwendige Meldungen an die Kassenzahnärztliche Vereinigung Land Brandenburg

- » Eintragung und Streichung im Register
- » Anträge, Umwandlung und Ende von Zulassungen
- » Praxisabgabe, Praxisübernahme, Praxisbewertung
- » Vertretung, Genehmigung von angestellten Zahnärzten und Assistenten
- » Genehmigung von Zweitpraxen, örtlichen und überörtlichen Berufsausübungsgemeinschaften, Praxisgemeinschaften
- » Abwesenheitsmeldungen bei Krankheit und Urlaub

Versorgungswerk der Zahnärztekammer Berlin [VZB]

Das VZB ist eine teilrechtsfähige Einrichtung der Zahnärztekammer Berlin. Laut Satzung des VZB sind Mitglieder der Zahnärztekammer Berlin, der Zahnärztekammer Bremen, der Landeszahnärztekammer Brandenburg und der Tierärztekammer Berlin Pflichtmitglieder des Versorgungswerkes.

Grundsätzlich besteht für angestellte Zahnärzte neben der Versicherungspflicht im Versorgungswerk auch eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Versorgungsauftrag des VZB umfasst für dessen Mitglieder im Wesentlichen:

- die Sicherstellung der Altersversorgung,
- die Sicherstellung der Hinterbliebenenversorgung sowie
- den Berufsunfähigkeitsschutz als Zahnarzt bereits nach Zahlung des ersten Beitrages.

Anträge auf Leistungen und Zuschüsse werden nur wirksam, wenn sie schriftlich oder zur Niederschrift beim Versorgungswerk gestellt werden.

Auf der Internetseite des Versorgungswerkes empfehlen wir Ihnen den Bereich „Fragen und Antworten“ für zahlreiche detaillierte Informationen rund um das Thema „eigene Vorsorge“.



Kontaktdaten:

Versorgungswerk
der Zahnärztekammer
Berlin

14050 Berlin,
Klaus-Groth-
Straße 3

Tel.: (0 30)
93 93 58 - 0
Fax: 93 93 58
- 222

info@vzberlin.org

www.vzberlin.org

Überblick über notwendige Meldungen an das Versorgungswerk der Zahnärztekammer Berlin

- » Ende der Gehaltsfortzahlung (zum Beispiel mehr als sechswöchige Krankheit, unbezahlter Urlaub)
- » Beginn/vermutliches Ende der Arbeitsunfähigkeit bei selbständigen Mitgliedern
- » Beginn/Ende der Arbeitslosigkeit (Kopie des Bewilligungsbescheides vom Arbeitsamt)
- » Beschäftigungsaufgabe, Mutterschutz, Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub
- » Änderung des Familienstandes (zum Beispiel Kopie der Heiratsurkunde, Geburtsurkunde Kind)
- » Aufgabe der Angestelltentätigkeit und Aufnahme einer niedergelassenen Tätigkeit (Mitteilung der Praxisanschrift und Telefon) zur Beitragsneufestsetzung

Geburten von Kindern oder Namenswechsel – dem Versorgungswerk müssen solche und weitere Änderungen mitgeteilt werden.



Bundeszahnärztekammer [BZÄK]

Die BZÄK – die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Zahnärztekammern e. V. – ist die Berufsvertretung aller Zahnärzte in Deutschland. Die Zahnärztekammern der Bundesländer sind Mitglieder der BZÄK.

Zu ihren Aufgabengebieten gehören unter anderem die Vertretung des zahnärztlichen Berufsstandes gegenüber der Politik, den Medien und der breiten Öffentlichkeit auf Bundesebene, Vertretung der Interessen der Zahnärzteschaft auf europäischer und internationaler Ebene sowie Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung.

Hinweis:

Die Bundeszahnärztekammer gibt zahlreiche Informationsbroschüren zu den verschiedensten Themen innerhalb des Praxisbetriebes heraus. Beispielsweise „Formen zahnärztlicher Berufsausübung“ und „Der Weg in die Freiberuflichkeit“ ermöglichen eine Orientierung für Berufseinsteiger. Informieren Sie sich auf der Internetseite der BZÄK.

Kontakt:

Bundeszahnärztekammer e. V.

10115 Berlin
Chausseestr. 13

Tel.: (030)
400 05 - 0
Fax: 400 05 - 200

info@bzaek.de

www.bzaek.de

5.2

Einrichtungen für Mutterschutz und Familienleistungen

Landesamt für Arbeitsschutz	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Aufsicht über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit (unter anderem Mutterschutz)	Informationen zu den Themen Elterngeld und Elternzeit » Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit	Hinweise zu den wichtigsten Leistungen für Familien » Serviceportal Familien-Wegweiser
bb.osha.de oder www.las-bb.de	www.masf.brandenburg.de	www.bmfsfj.de

Landesamt für Arbeitsschutz [LAS]

Das Aufgabenfeld vom LAS umfasst unter anderem die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit. Die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften auch in Zahnarztpraxen ist Kernelement des LAS als zuständige Aufsichtsbehörde.

Fragen zum Einsatz werdender oder stillender Mütter beantworten neben den Betriebsärzten und den Sicherheitsfachkräften die Mitarbeiter der zuständigen Arbeitsschutzbehörde.

Die **mündliche Bekanntgabe der Schwangerschaft** ist für den Praxisinhaber der maßgebliche Zeitpunkt, unverzüglich das Landesamt für Arbeitsschutz zu benachrichtigen und die Schwangerschaft anzuzeigen. Hier kann er zugleich weitere Informationen und Hilfestellungen zur Arbeitsplatzgestaltung erhalten.

Weitere Aufgabenbereiche des LAS sind beispielsweise:

- arbeitsmedizinische Vorsorge
- Strahlenschutz
- Jugendarbeitsschutz
- Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe
- betriebliche Gesundheitsförderung
- Arbeitsstätten und Ergonomie
- Arbeitsschutz.

Kontaktdaten:

Landesamt für
Arbeitsschutz

Sitz und
Zentralbereich
14478 Potsdam,
Horstweg 57

Tel.: (03 31)
86 83 -0
Fax: 86 43 -35

las.office@las.
brandenburg.de

www.las-bb.de

Überblick über die Struktur des Landesamtes für Arbeitsschutz

übergeordnet

☞ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

zugeordnet

☞ Regionalbereich West (Sitz in Neuruppin und weiterer Dienort in Potsdam)
E-Mail: office.west@las.brandenburg.de

☞ Regionalbereich Süd (Sitz in Cottbus)
office.sued@las.brandenburg.de

☞ Regionalbereich Ost (Sitz in Eberswalde und weiterer Dienort in Frankfurt [Oder])
office.ost@las.brandenburg.de



Die Regionalbereiche des Landesamtes für Arbeitsschutz und die entsprechenden Landkreise bzw. kreisfreien Städte.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg [MASF]

Das zuständige Ministerium des Landes Brandenburg koordiniert die Zusammenarbeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung auf der Grundlage der im Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG] und im Sozialgesetzbuch VII [SGB VII] vorgegebenen gesetzlichen Verpflichtungen.

Unterstützt werden Familien durch verschiedene wichtige Leistungen. Eine Übersicht ist auf der Internetseite des zuständigen Ministeriums des Landes Brandenburg im Bereich --> Familie zu finden.

Weitere wichtige Informationen stellt die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH [ZAB] zur Verfügung. Dieses Projekt wird unter anderem durch das Ministerium gefördert und wurde als eine der zentralen familienpolitischen Beratungsstellen des Landes ins Leben gerufen.

Hinweis: Die jährlich aktualisierte Publikation „Ratgeber für Familien“, die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ und die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit des Landes Brandenburg leisten eine ausführliche Beratung aller Betroffenen.

Kontaktdaten:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

14473 Potsdam,
Heinrich-Mann-Allee 103

Tel.: (03 31) 866 - 0
Fax: 866 - 5108

poststelle@masf.brandenburg.de

www.masf.brandenburg.de

Internetseite mit guten Tipps:
www.arbeitswelt-elternzeit.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ]

Auf der Internetseite vom zuständigen Bundesministerium im Bereich --> Familie werden Informationen zu den wichtigsten Leistungen für Familien sowie Verweise auf ausführliche Publikationen und rechtliche Grundlagen zusammengefasst.

Nützliche Hinweise bietet das Serviceportal Familien-Wegweiser, um einen schnellen Überblick über die wichtigsten Familienleistungen und Antworten auf häufig gestellte Fragen zu erhalten:

www.familien-wegweiser.de.

Kontaktdaten:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

10117 Berlin,
Glinkastraße 24

Tel.: (0 30) 20 655-0
Fax: 18 555-1145

poststelle@bmfsfj.bund.de

www.bmfsfj.de

Impressum

Herausgeber:

Landeszahnärztekammer Brandenburg
Hausanschrift: Parzellenstraße 94, 03046 Cottbus
Postanschrift: Postfach 10 07 22, 03007 Cottbus

Redaktion:

Maria-Luise Decker (verantwortlich)
Dipl.-Stom. Bettina Suchan
(Beauftragte des Vorstandes für Öffentlichkeitsarbeit)
Internet: www.lzkb.de

Layout/Gestaltung:

SEIRING DESIGN Werbeagentur GmbH,
Jana Zadow-Dorr

Fotos:

LZÄKB,
©MQ Deutschland,
proDente e.V.,
Jana Zadow-Dorr,
SEIRING DESIGN Werbeagentur GmbH

Druck:

SEIRING DESIGN Werbeagentur GmbH

Hinweise der Redaktion:

„Zahnarzt“ ist die formelle Bezeichnung gemäß Zahnheilkundengesetz. Im Interesse der besseren Lesbarkeit wird in der Regel auf die weibliche Sprachform verzichtet. Die Redaktion bittet alle Leserinnen um Verständnis.

Die Inhalte dieser Broschüre erheben keinen Anspruch auf Richtigkeit und Vollständigkeit. Individuelle rechtliche und steuerrechtliche Auskünfte und/oder Beratungen sind empfehlenswert.

Erscheinungsdatum: Oktober 2014



Landeszahnärztekammer Brandenburg
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Parzellenstraße 94
03046 Cottbus

Tel: (0355) 381 48 - 0

Fax: (0355) 381 48 - 48

info@lzkb.de | www.lzkb.de