

Sonderzahlungen richtig regeln

Bekommen Praxismitarbeiter Nachwuchs, haben sie Anspruch auf Elternzeit. Praxischefs stellt das oft vor organisatorische Probleme. Die lassen sich jedoch schon im Vorfeld lösen.

Von Frank A. Stebner



Baby und Beschäftigung in der Praxis? Die Elternzeit ermöglicht mehr Zuwendung für die Kinder.

© Iurii Sokolov / Fotolia.com

SALZGITTER. Die Elternzeit wird häufig von Medizinischen Fachangestellten (MFA) gewählt und kann gerade kleinere Praxen vor organisatorische Herausforderungen stellen: Die Elternzeit kann sehr lang dauern - bis zu drei oder noch mehr Jahre, wenn die MFA erneut schwanger wird.

Das Arbeitsverhältnis besteht in dieser Zeit fort. So mancher Arbeitsvertrag zeigt in dieser Situation Mängel, die sich allerdings bereits im Vorfeld vermeiden ließen.

Gute Rechtskenntnisse bei der Ausarbeitung des Arbeitsvertrages sind unerlässlich. Dabei gibt es einige Regelungen und Kniffe in Hinblick auf die Elternzeit von MFA zu berücksichtigen. Besonders ratsam für Praxischefs ist es, ein Auge auf die Formulierungen im Vertrag zu Urlaubsgeld und/oder Weihnachtsgeld in der Elternzeit zu werfen.

In den Gesprächen über das Gehalt wird immer wieder versucht, zwischen dem Monatsgehalt und Zusatzleistungen (Sonderzahlungen) wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld sowie sogenannten vermögenswirksamen Leistungen oder einem 13. oder gar einem 14. Monatsgehalt zu differenzieren.

Empfehlenswert ist es aus Arbeitgebersicht deshalb, in die Verhandlungen mit einem Jahresgehalt einzusteigen. Wie das Jahresgehalt dann aufgeteilt wird, spielt wirtschaftlich keine Rolle. Wenn der Arbeitnehmer möchte, dass er Sonderzahlungen erhält, ist dies möglich und wird erfasst durch das Jahresgehalt.

Die beste Lösung im Interesse aller Beteiligten dürfte erfahrungsgemäß jedoch sein, monatlich ein Zwölftel des Jahresgehaltes auszuzahlen. Steuerliche Nachteile für die Arbeitnehmer ergeben sich daraus jedenfalls nicht.

Anspruch auf Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Die Elternzeit soll den im Arbeitsverhältnis stehenden Eltern

(und seit dem 24.01.2009 auch Großeltern!) die Kindererziehung in einer entscheidenden Lebensphase des Kindes ermöglichen.

Wenn sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem Gesamtzusammenhang ergibt, dass zum Beispiel der Anspruch auf Weihnachtsgeld entfällt oder gekürzt werden kann, falls der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Elternzeit in Anspruch nimmt und dementsprechend auch keine Arbeitsleistung erbringen kann, bleibt der Anspruch bestehen (grundlegendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Dezember 2008, Az.: 10 AZR 35/08).

Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes dauern (§ 15 Abs. 2 BEEG). Wird die Medizinische Fachangestellte in der Elternzeit erneut Mutter, kommt es zu entsprechenden Verlängerungen. Möchte der Arbeitgeber in dieser Zeit keine vereinbarten Sonderzahlungen leisten, müssen sie für die Elternzeit auch vertraglich ausgeschlossen sein.

Dass ein Arbeitnehmer in der Elternzeit keine Sonderzahlungen bekommt, ergibt sich vielfach aus der Motivation der Vereinbarung solcher Leistungen: Sie sollen den besonderen Arbeitseinsatz belohnen und die Mitarbeiter zu tatkräftigem Engagement motivieren.

Diese Intention scheidet bei der Elternzeit ohnehin aus, weshalb es auch gerecht ist, keine Sonderzahlungen in dieser Zeit leisten zu wollen.

Zur Person: *Dr. jur. Frank A. Stebner ist Fachanwalt für Medizinrecht in Salzgitter:*
www.drstebner.de

Copyright © 1997-2014 by Ärzte Zeitung Verlags-GmbH