

Zahnarzt haftet wegen verspäteter Lohnzahlung auf Schadensersatz

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 27.05.2020 (AZ: 12 Sa 719/19) einen Praxisinhaber verurteilt, Schadensersatz an seine ZFA zu zahlen, weil diese aufgrund zu spät gezahlten Lohnes Einbußen beim Elterngeldbezug hatte.

Jennifer Jesse

/// Der Fall

Ein Praxisinhaber hatte im September 2017 eine ZFA angestellt. Es stellte sich kurz danach heraus, dass die ZFA bereits bei Anstellung schwanger war. Im Oktober, November und Dezember 2017 befand sich die ZFA dann im Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Der Praxisinhaber wäre als Arbeitgeber verpflichtet gewesen, der ZFA für Zeiten des Beschäftigungsverbots den sog. Mutterschutzlohn zu zahlen. Dem kam der Praxisinhaber allerdings zunächst nicht nach, sondern erst im März 2018. Die erst verspätete Lohnzahlung führte bei der späteren Beantragung von Elterngeld durch die ZFA aus gesetzlichen Gründen dazu, dass die Monate Oktober, November und Dezember 2017 mit € 0,00 angesetzt und daher nicht berücksichtigt wurden. Dies wiederum führte dazu, dass die ZFA in der Folge Einbußen beim Elterngeldbezug hatte. Denn statt € 420,25 monatlich erhielt sie nur noch € 348,80.



Jennifer Jesse

Die ZFA verklagte darauf hin ihren Arbeitgeber; dies auch im Wesentlichen zu Recht.

/// Begründung

Laut der bisher veröffentlichten Pressemitteilung vom 27.05.2020 des Landesarbeitsgerichts haftet der Praxisinhaber gegenüber seiner Mitarbeiterin auf Schadensersatz. Der Praxisinhaber befand sich nämlich mit der Zahlung des Mutterschutzlohns in Verzug und handelte somit schuldhaft.

Die ZFA hatte dem Praxisinhaber eine Kopie des Mutterpasses gegeben und der vom Zahnarzt daraufhin beauftragte Betriebsarzt hatte das Beschäftigungsverbot – welches zur Zahlung von Mutterschutzlohn durch den Arbeitgeber verpflichtet – festgestellt. Der Punkt, dass der Zahnarzt das zum 06.09.2017 begründete Arbeitsverhältnis angefochten hatte, weil die ZFA ihm bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht über die Schwangerschaft unterrichtet hatte, half hier nicht. Die Anfechtung war nämlich unwirksam.

Ganz „unschuldig“ war die ZFA gleichwohl auch nicht. Sie hatte nämlich auch eine Ursache für die Lohnnachzahlung nach Ablauf der dritten Kalenderwoche des Folgejahres gesetzt. So hatte sie sich laut Pressemitteilung noch am 11.01.2018 auf einen Vergleich mit einer Widerrufsfrist bis zum 09.03.2018 eingelassen, wonach die Zahlung nur gegen Vorlage einer weiteren Bescheinigung erfolgen sollte.

Weil der Verschuldensanteil nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts dennoch überwiegend bei dem Arbeitgeber gesehen wurde, wurde er zur Zahlung von 70 % des entgangenen Elterngeldes verurteilt. Darüber hinaus wurde er verurteilt, € 341,32 an Steuerberatungskosten zu tragen. Diese hatte die klagende ZFA nämlich aufgewendet, um zu ermitteln, welcher auf den Ersatzanspruch anrechenbarer Steuervorteil sich aus der verspäteten Elterngeldzahlung in 2018 ergab.



Foto: pixelart

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen. Es bleibt somit abzuwarten, ob das höchste Arbeitsgericht der Vorinstanz folgt.

/// Praxistipp

Kommt ein Zahnarzt gegenüber seiner schwangeren Mitarbeiterin mit der Zahlung von Mutterschutzlohn in Verzug, haftet er auf Schadensersatz. Dies kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn die Mitarbeiterin später Elterngeld beantragt. Der Bemessungszeitraum für das Elterngeld ist nämlich 12 Monatszeitraum vor der Geburt des Kindes. Dabei bleiben allerdings solche Einnahmen zugunsten des Elterngeldberechtigten unberücksichtigt, die im Lohnsteuerabzugsverfahren nach den lohnsteuerlichen Vorgaben als sonstige Bezüge zu behandeln sind (§ 2 c Abs. 1 BEEG). Zu den sonstigen Bezügen gehören auch solche Löhne, die nicht innerhalb der ersten 3 Wochen des nachfolgenden Kalenderjahres zufließen, sondern erst später (Lohnsteuerrichtlinien R.39b.2).

Darüber hinaus gilt es nochmals zu betonen, dass ein Arbeitgeber nicht erfolgreich den Abschluss eines Arbeitsvertrages anfechten kann, weil er über eine Schwangerschaft

nicht informiert wurde. Es gibt keine rechtliche Verpflichtung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Schwangerschaft mitzuteilen. Es ist sogar das gute Recht einer Frau, bis zum Beginn des Mutterschutzes ggf. gar keine Mitteilung über die Schwangerschaft zu machen. Die frühzeitige Mitteilung liegt allenfalls in ihrem eigenen Interesse, da erst bei Mitteilung an den Arbeitgeber die Schutzvorschriften nach dem Mutterschutzgesetz zum Tragen kommen können.

— AUTORIN

Jennifer Jesse, Rechtsanwältin

— KONTAKT

Lyck + Pätzold healthcare.recht

LYCK+
PÄTZOLD.
healthcare . recht

Nehringstraße 2, 61352 Bad Homburg

Telefon: 06172/13 99 60 · Telefax: 06172/13 99 66

E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de

Internet: www.medizinanwaelte.de



Anzeige

WELTNEUHEIT!

MediFloss

Die nächste Generation der Zahnseide

Kinderleichte Anwendung für jung und alt
Punktgenaue Führung mittels Fingerkuppe
Individuelle Größen für jede Altersgruppe
Vermeidet Verletzungen des Zahnfleisches
Ein Muss für die tägliche Zahnpflege

MediFloss by GSTS Innovation GmbH

36415 Mering · Germany

www.gsts-innovation.de · info@gsts-innovation.de

