

SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriftenverlag GmbH, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.bvpta.de.

SCHWANGERSCHAFT: WELCHE BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE GIBT ES?

Schwangere Frauen bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit durch den Arbeitgeber. Schließlich muss nicht nur ein Leben geschützt werden. Doch wie genau sind die Regelungen, auch außerhalb der Mutterschutzfrist, gestaltet?

Beschäftigungsverbote dienen vor allem dem Arbeitnehmerschutz. Das Arbeitsrecht verhindert damit, dass in Zeiten, die der Gesetzgeber unter besonderen Schutz stellt, unrechtmäßig beschäftigt wird. Ein wichtiger Aspekt ist der Schutz der Gesundheit. Ungeborenes Leben muss besonders geschützt werden. Dies gelingt, wenn der werdenden Mutter eine besondere Fürsorge zuteilwird. Deshalb hat der Gesetzgeber das Mutterschutzgesetz (MuSchG) erlassen, das schwangeren und stillenden Frauen einen sicheren Gesundheitsschutz garantiert. Es beinhaltet neben den Schutzfristen vor und nach der Entbindung auch viele weitere Vorschriften während der gesamten Schwangerschaft und der anschließenden Stillzeit.

Abhängig von den Gründen und Auswirkungen wird das Beschäftigungsverbot während des Mutterschutzes in mehrere Bereiche unterteilt. Das generelle Beschäftigungsverbot ist unabhängig von der Arbeitnehmerin selbst, es gilt für bestimmte Tätigkeiten. Das heißt, grundsätzlich ist schweres, körperliches, anstrengendes oder gesundheitsgefährdendes Arbeiten verboten. Auch ist eine Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr untersagt. Nur mit einer ausdrücklichen Genehmigung des Arztes kann zwischen 20 und 22 Uhr gearbeitet werden. Die Coronapandemie kann ein Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft begründen. Die Empfehlungen dazu sind in den einzelnen Bundesländern aber unterschiedlich gestaltet.

Ein betriebliches Beschäftigungsverbot hingegen wird vom Arbeitgeber der Schwangeren beurteilt. Zum Beispiel, wenn die werdende Mutter bislang eine Tätigkeit mit erhöhter Unfallgefahr ausübt. Beim individuellen Beschäftigungsverbot hat der Arzt die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeit im Hinblick auf individuelle, körperliche Gegebenheiten eine Gefahr darstellen und nicht mehr ausgeübt werden dürfen. Starke Übelkeit oder Rückenschmerzen, das Risiko einer Frühgeburt oder einer Mehrlingsschwangerschaft. Und auch psychische Belastungen können eine Rolle spielen. Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann aber auch nur teilweise sein. Das bedeutet, dass man gemeinsam mit dem Arzt einen genauen Plan erstellt, in welchem (Stunden-)Umfang eine Beschäftigung möglich ist.

Das relative Beschäftigungsverbot gilt für die sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Während dieser Zeit ist man von bestehenden Verpflichtungen entbunden. Allerdings kann die schwangere Arbeitnehmerin selbst entscheiden, ob sie bis zwei Wochen vor dem Geburtstermin noch arbeiten gehen möchte. Sie kann diese Entscheidung aber jederzeit rückgängig machen und es dürfen keine medizinischen Gründe dagegensprechen.

Das absolute Beschäftigungsverbot gilt für die Zeit nach der Geburt. Mindestens für acht Wochen. In dieser Zeit darf der Arbeitgeber die Mutter auf keinen Fall beschäftigen. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder aber einer Behinderung des Säuglings verlängert sich die Mutterschutzfrist auf zwölf Wochen nach der Geburt. In der Phase des Beschäftigungsverbotes bezieht man den sogenannten Mutterschutzlohn. Mutterschaftsleistungen sichern das Einkommen, wenn man während der Schwangerschaft oder nach der Geburt des Kindes nicht arbeiten darf. ■



Bettina Schwarz
BVpta,
Geschäftsführerin