

# GILT IN DER SCHWANGERSCHAFT EIN BESCHÄFTIGUNGSVERBOT?

Darf man in der Pandemie als Schwangere in der Apotheke arbeiten? Und wenn nicht, wie wird das mit dem Urlaubsanspruch geregelt? Diese Fragen haben wir der Rechtsanwältin Minou Hansen von ADEXA – Die Apothekengewerkschaft gestellt.

Minou Hansen  
Rechtsanwältin,  
ADEXA – Die Apotheken-  
gewerkschaft



© Angela Pfeiffer/ADEXA

Eine Schwangerschaft ist immer eine aufregende Sache. In der Pandemie kommen noch ganz praktische Fragen im Apothekenalltag hinzu. Für viele PTA ist mit der Mitteilung der Schwangerschaft an die Apothekenleitung ein umgehendes Beschäftigungsverbot verbunden. Arbeitgeber sind nämlich nach § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) verpflichtet, speziell für Schwangere eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Die Apothekenleitung muss für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt sind oder sein können. Auf dieser Basis ist zu ermitteln, ob eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz überhaupt möglich ist.

Das Corona-Virus ist in die Risikogruppe 3 nach der Biostoffverordnung eingestuft worden. Daraus ergibt sich nach dem Mutterschutzgesetz: Ein Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie mit dem Virus in einem Ausmaß in

Kontakt kommen kann, das für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Besonders im Handverkauf mit reichlich Kundenkontakt dürfte eine PTA viel mit Infizierten in Kontakt kommen. Und gerade für Schwangere sind die üblichen Schutzmaßnahmen schwierig umzusetzen. Das Tragen von FFP2-Masken ist zwar grundsätzlich möglich, hier muss aber eine individuelle Abwägung der Tragezeiten und -pausen erfolgen, gegebenenfalls nach betriebsärztlicher Beratung. Schwierig wird es, auch im Backoffice-Bereich die Mindestabstände zu wahren. Selbst für Schwangere mit Impfschutz gelten die Regeln, sodass in vielen Fällen ein betriebsbedingtes Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird.

Die Schwangere muss dann nicht mehr arbeiten, bekommt aber ihr Gehalt in voller Höhe weiter. Die Apothekenleitung erhält eine Erstattung durch die Krankenkasse.

Viele Schwangere fragen sich, was dann mit ihren Urlaubsansprüchen passiert. Hier gilt eine Regelung im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Geht eine PTA nach der Geburt in Elternzeit, ist die Apothekenleitung berechtigt, den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Für die Mutterschutzfristen wird ganz normal Urlaub berechnet. Hat die PTA den ihr zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, muss die Apothekenleitung den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren.

Die meisten Schwangeren steigen nach der Elternzeit nicht wieder in Vollzeit ein, sondern reduzieren ihre Stundenzahl. Hier hat das Bundesarbeitsgericht entschieden: Urlaub, der in Vollzeit erworben wurde, muss bei einer anschließenden Teilzeittätigkeit umgerechnet werden. Hat eine PTA aus ihrer Vollzeittätigkeit von 40 Stunden Anspruch auf eine Woche Urlaub und arbeitet im Anschluss an die Elternzeit nur 20 Wochenstunden, entspricht ihr Urlaubsanspruch dann zwei Wochen. Der Urlaubsanspruch kann auch in Stunden umgerechnet werden.

Auch die tarifliche Sonderzahlung kann für volle Elternzeitmonate um ein Zwölftel gekürzt werden. Allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote wirken sich hier nicht aus. ■

## SIE SIND UNS WICHTIG!

Stellt sich in Ihrem Arbeitsalltag gerade eine Frage, die Sie ADEXA stellen möchten? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriften Verlag, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an [ts.boehnke@uzv.de](mailto:ts.boehnke@uzv.de). ADEXA berät und unterstützt ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter [www.adexa-online.de](http://www.adexa-online.de).

## SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte?

Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriften Verlag, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an [ts.boehnke@uzv.de](mailto:ts.boehnke@uzv.de).

Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter [www.bvpta.de](http://www.bvpta.de).

# WAS PASSIERT, WENN MAN UNPÜNKTLICH ZUR ARBEIT ERSCHEINT?

**Waren Sie auch vom Lokführerstreik betroffen und konnten nicht rechtzeitig anfangen zu arbeiten? Ab wann ist man eigentlich zu spät und welche Konsequenzen hat Unpünktlichkeit am Arbeitsplatz?**

Verspätungen im öffentlichen Straßenverkehr, Straßenglätte im Winter oder ein nichtfunktionierender Wecker können dazu führen, dass Arbeitnehmer zu spät am Arbeitsplatz erscheinen. Konflikte mit dem Chef sind dann oft vorprogrammiert. Für die Rechtsprechung ist die Antwort ganz klar: Wer zum vereinbarten Zeitpunkt des Arbeitsbeginns nicht anwesend ist, ist zu spät!

Mehr noch: Anwesenheit allein reicht unter Umständen nicht, denn zum Arbeitsbeginn muss man anfangen zu arbeiten. Wer also Vorbereitungen treffen muss, wie beispielsweise sich umkleiden, der muss sogar so frühzeitig erscheinen, dass er zum vereinbarten Zeitpunkt wirklich mit der Arbeit beginnen kann. Hierbei ist aber nicht das Umkleiden mit der vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Arbeitskleidung gemeint.

Wer den Wecker nicht gestellt und verschlafen hat, trägt fraglos selbst die Schuld. Interessanter ist daher die Frage, wie es sich mit Verzögerungen auf dem Weg zur Arbeit verhält. Denn auf einen Verkehrsstau oder eine unpünktliche Bahn hat man schließlich keinen Einfluss. Als Arbeitnehmer trägt man jedoch das so genannte Wegerisiko. Daher muss man sich beispielsweise über die zu erwartenden Zugverspätungen, über Witterungsverhältnisse durch die Wettervorhersage informieren und mögliche Verkehrsbehinderungen mit einplanen. Ein Verkehrsunfall, in den man selbst verwickelt ist, oder eine Erkrankung, die einen Arztbesuch vor Arbeitsbeginn erfordert, sind jedoch zu entschuldigende persönliche Gründe, bei denen keine vorausschauende Planung möglich ist.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für jede Minute, die der Angestellte zu spät zur Arbeit kommt, nicht zur Gehaltszahlung verpflichtet. Entsprechend muss die Zeit der Verspätung entweder nachgearbeitet oder als Minusstunden vermerkt werden. Das gilt unabhängig davon, ob die Verspätung selbst verschuldet ist oder nicht. Wenn ein Mitarbeiter mehrfach zu spät kommt, sinkt auch innerhalb des Teams oftmals das Verständnis. Wiederholte beziehungsweise regelmäßige Unpünktlichkeit kann letztlich auch zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen. Der Arbeitgeber

muss den Angestellten jedoch zuvor abgemahnt und damit auf die Pflicht zum rechtzeitigen Erscheinen hingewiesen haben.

Es ist immer empfehlenswert, dem Chef Bescheid zu geben, wenn man sich verspäten wird – und zwar umgehend, sobald sich dies abzeichnet. In Zeiten des Mobiltelefons dürfte das auch von unterwegs kein Problem sein. So lassen sich viele Konflikte von vornherein vermeiden. Und selbstverständlich sollte die Unpünktlichkeit nicht zur Gewohnheit werden. Kaum ein Arbeitgeber wird beim ersten oder bei vereinzeltem Zuspätkommen gleich die härtesten Maßnahmen ergreifen. Am besten sollte man sich ein paar zusätzliche Minuten einplanen, um einer erneuten Verspätung vorzubeugen. ■



© Schwarz

**Bettina Schwarz**  
BVpta,  
Geschäftsführerin