

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 6 Mutterschutz

Sinn und Zweck des Mutterschutzrechtes ist die Gewährung eines besonderen arbeitsrechtlichen Schutzes für erwerbstätige Frauen in der Zeit vor und nach der Entbindung. Dieser Schutz wird insbesondere durch gesetzliche Regelungen ermöglicht, die der Gesunderhaltung von Mutter und Kind dienen und die den Arbeitsplatz der Mutter nach der Geburt des Kindes erhalten. Die Vorschriften über die Elternzeit regelt das Bundeserziehungsgeldgesetz

Tritt eine Schwangerschaft ein, so sollen werdende Mütter nach dem Mutterschutzgesetz ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Eine einklagbare Verpflichtung der Arbeitnehmerin liegt jedoch nicht vor, die Information des Arbeitgebers liegt aber im Interesse der Mitarbeiterin und ihres Kindes. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis einer Hebamme verlangen, die Kosten für ein solches Zeugnis gehen zu seinen Lasten. Der Arbeitgeber darf die Schwangerschaft Dritten gegenüber (z.B. Arbeitskollegen oder Angehörigen der werdenden Mutter, Krankenkasse) nicht bekannt geben. Er hat jedoch das örtlich zuständige Gewerbeaufsichtsamt von der Mitteilung der Schwangerschaft unverzüglich zu benachrichtigen.

Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und bei der Durchführung der Arbeit sowie beim Arbeitsablauf die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Mutter und Kind zu treffen. Muss die Schwangere bei ihrer Arbeit ständig stehen oder gehen, so ist für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Muss die Schwangere bei ihrer Arbeit ständig sitzen, so ist ihr Gelegenheit zu einer kurzen Unterbrechung ihrer Arbeit zu geben.

Werdende und stillende Mütter dürfen mit bestimmten Tätigkeiten nicht beschäftigt werden. Für den Apothekenbetrieb spielen vor allem folgende Verbote eine Rolle: Werdende Mütter dürfen sie keine Mehrarbeit (Überstunden) leisten. Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn erwachsene Frauen mehr als achteinhalb Stunden täglich oder mehr als 90 Stunden in zwei Wochen arbeiten. Bei jugendlichen Frauen liegt die Mehrarbeit bei mehr als acht Stunden täglich bzw. 80 Stunden in zwei Wochen. Werdende Mütter dürfen nicht nachts zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden. Damit ist das Versehen der Notdienstbereitschaft für schwangere Mitarbeite-

rinnen in Apotheken verboten. Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg heben müssen. Diese Vorschrift betrifft überwiegend die Tätigkeit der pharmazeutisch-technischen Angestellten. Nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats darf eine Schwangere mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen muss, nur an vier Stunden täglich beschäftigt werden. Während der restlichen Arbeitszeit muss die Arbeitnehmerin dann andere Aufgabe erfüllen können. Werdende Mütter dürfen nicht mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen und in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, z.B. Vitamin A-Säure, Vitamin-A-Ester umgehen. Ebenso dürfen sie nicht mit Stoffen umgehen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können. Werdende und stillende Mütter dürfen daher kein Blut, z.B. für Blutzuckermessungen abnehmen, sie dürfen auch keinen Kontakt mit krebserregenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Stoffen haben, wie z.B. Zytostatika oder Virustatika. Im Labor dürfen sie keinen direkten Kontakt haben mit potentiell infektiösen Körperflüssigkeiten, Geweben oder Ausscheidungen oder zu Lebendimpfstoffen. Sie dürfen auch keinen Umgang mit stechenden, schneidenden oder bohrenden Instrumenten haben.

Darüber hinaus dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Vom Arzt untersagte Tätigkeiten dürfen nicht, auch nicht mit Zustimmung der Arbeitnehmerin, ausgeführt werden.

Muss die werdende Mutter wegen der oben genannten Beschäftigungsverbote teilweise oder vollständig mit der Arbeit aussetzen, hat der Arbeitgeber trotzdem den bisherigen Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des 1. Schwangerschaftsmonats weiter zu zahlen. Damit soll die schwangere Frau keinen finanziellen Nachteil aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsverbote erhalten.

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf die Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt; diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. In der Zeit nach der Entbindung darf die Arbeitnehmerin bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin ausdrücklich arbeiten möchte. Nur im Falle des Todes ihres Kindes darf die Arbeitnehmerin früher an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sofern nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Ansonsten besteht ein gesetzliches Verbot der Beschäftigung. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten erhöht sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen. Die Schutzfrist beginnt mit dem letzten Wochentag, der mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin liegt und endet, acht bzw. zwölf Wochen nach dem Tag der Entbindung. Auf die Dauer der Schwangerschaft kommt es bei der Berechnung der Schutzfrist nicht an.

Während der gesetzlichen Schutzfristen sowie für den Entbindungstag erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen statt des Arbeitsentgeltes von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens € 13 pro Kalendertag. Übersteigt das Arbeitsentgelt € 13 kalendertäglich, so erhält die Arbeitnehmerin den Unterschiedsbetrag zwischen dem Mutterschutzgeld von € 13 kalendertäglich und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsentgelt von ihrem Arbeitgeber.

Die Schutzfristen beeinträchtigen für die Arbeitnehmerin weder den Anspruch auf Urlaub noch den Anspruch auf die Sonderzahlung nach dem Bundesrahmentarifvertrag.

Während der gesamten Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt besteht ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Im Falle der Elternzeit. Das gleich gilt für die Elternzeit, hier darf der Arbeitgeber acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. Dieses erstreckt sich auf jede Art der Kündigung, ordentlich, außerordentlich oder bei Änderungskündigungen. Auch während der Probezeit darf nicht gekündigt werden. Kündigt der Arbeitgeber ohne von der Schwangerschaft zu wissen, gilt das Kündigungsverbot nur dann, wenn die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber mitteilt; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Verschweigt die Frau also ihre Schwangerschaft kann sie sich nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist nicht mehr auf den Kündigungsschutz berufen. Die Mitarbeiterin selbst kann jedoch jederzeit ihr Arbeitsverhältnis kündigen.

Stand: Oktober 2010