

Merkblatt

Schwangere in der tierärztlichen Praxis

Alle mutterschutzrechtlichen Bestimmungen gelten nur für Arbeitnehmerinnen.

Für eine werdende Mutter besteht kein gesetzlich normiertes generelles Beschäftigungsverbot in einer tierärztlichen Praxis oder Klinik.

Nachdem die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft angezeigt hat, ist dieser verpflichtet, die für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften nach Landesrecht zuständige Behörde (in NRW die Bezirksregierung, im Übrigen die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz bzw. die Gewerbeaufsichtsämter) über die Schwangerschaft zu informieren. Sofort nach Bekanntgabe der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber in eigener Verantwortung eine sorgfältige **Beurteilung der Arbeitsbedingungen** durchführen. Dabei sollte er sich von dem die Praxis betreuenden Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

Falls diese Arbeitsplatzbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber geeignete **Schutzmaßnahmen** veranlassen, dies können sein: Die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsplatzwechsel oder die generelle Freistellung, wenn weniger gravierende Maßnahmen nicht ausreichend erscheinen. Die generelle Freistellung ist oft die einzig sinnvolle und sicherste Lösung und wird deshalb in den meisten Fällen von den zuständigen Behörden angeordnet.

Falls eine **anderweitige Einsatzmöglichkeit** besteht, dürfen werdende Mütter diese unter strikter Einhaltung der geltenden Hygienevorschriften und bei Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen ausüben. Der Bundestierärztekammer ist bekannt, dass bundesweit alle Behörden ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn es sich um einen kleineren Betrieb handelt und es daher für die werdende Mutter keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit fernab von möglicherweise schädlichen Einflüssen gibt.

Für bestimmte Tätigkeiten gibt es ohnehin Verbote, die Kraft Gesetzes bestehen, also nicht erst von einer zuständigen Behörde angeordnet werden müssen:

Verboten sind u. a. **Nachtarbeit, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**, Beschäftigung in den **letzten 6 Wochen** vor der Entbindung und in den **ersten 8 bzw. 12 Wochen danach** (Schutzfrist), die **Arbeit mit biologische Arbeitsstoffen** der Risikogruppen 2 bis 4 der Technischen Regeln für biologische Arbeitsstoffe, der Umgang mit **krebserzeugenden, fruchtschädigenden** oder **erbgutverändernden** Gefahrstoffen, Tätigkeiten mit **erhöhten Unfallgefahren**, die Beschäftigung mit giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden **Gefahrstoffen**, **schwere körperliche Arbeiten** (Heben über 5 kg), **Arbeiten in Zwangshaltung**, bei **erhöhten Unfallgefahren** und **mit offenen radioaktiven Strahlen**. Der Zutritt Schwangerer zum **Kontrollbereich** ist nach § 22 Abs. 2 d Röntgenverordnung an besondere Bedingungen gebunden und sollte nach Möglichkeit unterbleiben, der Zutritt zum **Sperrbereich** ist gem. § 37 Abs.2 Nr. 1 Strahlenschutzverordnung verboten.

Unerheblich ist, ob die werdende Mutter bewusst in risikobehafteten Bereichen weiterarbeiten will; der Arbeitgeber wird dadurch nicht von seiner Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote befreit.

Der Arbeitgeber ist bei Freistellung zur Fortzahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist,

verpflichtet. Aus der sog. U2-Umlage erhält der Arbeitgeber 100 % der Entgeltfortzahlung und 100% der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist. Da die Beiträge zu U2-Umlagen nunmehr von allen Entgelten, auch von denen der männlichen Beschäftigten, zu bemessen sind, gibt es seit 1. Januar 2006 keinen finanziellen Vorteil mehr, der Arbeitgeber zu einer Diskriminierung von Frauen bei Einstellungen oder Kündigungen veranlassen würde.

Urlaubsgeld ist nur dann zu gewähren, wenn für mindestens einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Bezüge bestand.

Auch bei **stillenden Müttern** gelten die Beschäftigungsverbote. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, deren Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Sie ist auf ihr Verlangen für die ihr zustehenden Stillzeiten von der Arbeitspflicht zu befreien.

Für Schwangere bzw. Mütter, die nicht generell von der Arbeit freigestellt werden, gelten die sog. **Mutterschutzfristen**: Freistellung sechs Wochen vor und acht – bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 – Wochen nach der Entbindung. In dieser Zeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen von der Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € pro Kalendertag. Dazu zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Differenzbetrages bis zum kalendertäglichen Netto-Arbeitsentgelt, berechnet nach den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist steuer- und beitragsfrei.

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine **Kündigung** unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die werdende Mutter kann hingegen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Mutterschutzfrist kündigen.

Rechtsquellen:

- Mutterschutzgesetz
- Mutterschutzrichtlinienverordnung
- Röntgenverordnung
- Strahlenschutzverordnung

Ausführliches zum Thema in Deutsches Tierärzteblatt 7/2008 s. 916 ff. oder auf der BTK-Webseite:

<http://www.bundestieraerztekammer.de/dtbl/artikel/praxis/index.htm>