



Keine Angst vor

Werdende Mütter sind gesetzlich geschützt

Deutschlands Frauen bringen immer weniger Babys zur Welt. Am mangelhaften Mutterschutz liegt das nicht. Denn

um ihren Arbeitsplatz braucht sich eine werdende Mutter keine Sorgen zu machen – sie wird gesetzlich geschützt. Dieser Schutz gilt für alle Frauen, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden – egal, welche Nationalität in ihrem Pass steht. Den Arbeitgeber von der Schwangerschaft

rechtzeitig in Kenntnis zu setzen ist daher vor allem im Interesse der Schwangeren. ► Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Arbeitsplatz die erforderlichen Vorkehrungen zum Schutz der Schwangeren zu treffen. Für nicht geeignete Arbeiten besteht ein Beschäftigungsverbot.

Dazu gehören schwere körperliche Arbeiten und Akkordarbeit.

► In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht mehr beschäftigt werden – nur

lichem Attest. Nach der Geburt gilt das Beschäftigungsverbot weitere acht Wochen. Nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich der Zeitraum auf zwölf Wochen.

Falls sich eine Frau entscheidet, die sechs Wochen Beschäftigungsverbot vor der Geburt zu verkürzen, verfallen die restlichen Tage nicht. Alle Mütter haben ein Recht auf 14 bzw. 18 Wochen Mutterschutzfrist.

► Werdende und stillende Mütter dürfen nicht über 8,5 Stunden täglich, in der Nacht (20 bis 6 Uhr) und an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Ausnahmen sind möglich. Zudem muss Müttern am Arbeitsplatz Zeit zum Stillen gewährt werden.

► Für die ärztlichen Untersuchungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, muss der Arbeitgeber sie freistellen. Außerdem verfällt der Anspruch auf den zustehenden Jahresurlaub, wenn die

Mutter ihren Urlaub vor Beginn der

»Falls Mütter in der ihnen zustehenden Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen möchten, haben sie ein Recht auf Teilzeitarbeit. Dies gilt aber nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Angestellten – Azubis werden nicht mitgezählt. Ist das Unternehmen kleiner, hängt die Entscheidung Teilzeit ja oder nein vom Arbeitgeber ab«

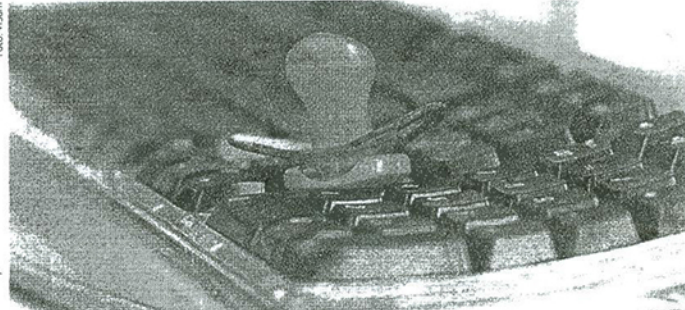
David Gleissner, Fachanwalt für Arbeitsrecht

»Bei befristeten Arbeitsverträgen gibt es keine Ausnahmegenehmigung. Das Arbeitsverhältnis endet dann trotz Schwangerschaft nach Ablauf der Befristung«

Matthias Lücke, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

dem Jobverlust

Foto: Voorn



Frauen genießen vor und nach der Schwangerschaft besonderen Kündigungsschutz

nicht vollständig erhalten hat, während der Beschäftigungsverbot nicht. Der Resturlaub kann auch danach noch beansprucht werden.

► Zusätzlich kann einer Frau während der gesamten Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Das gilt selbst, wenn dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung erst die Schwangerschaft mitgeteilt wird. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch in der Probezeit. In besonderen Fällen allerdings, die nicht durch Schwangerschaft oder Mutterschaft bedingt sind, kann das Amt für Arbeitsschutz auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise eine Kündigung zulassen. Ein Beispiel ist häufiges unentschuldigtes Fehlen oder die Schließung des Unternehmens.

► Trotz der Beeinträchtigungen

gen für den Arbeitgeber erhalten werdende Mütter die volle Entlohnung. Für die Zeit der Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung zahlt in der Regel die Krankenkasse Mutterschaftsgeld (dort unbedingt rechtzeitig erkundigen). Die Differenz zum vollen Gehalt steuert der Arbeitgeber bei.

IF/HARALD A. FONTAINE
Hamburg, Fachanwalt für Arbeitsrecht

WAS IST EIN FACHANWALT?

Ein Fachanwalt muss sich auf einem bestimmten Fachgebiet qualifiziert und dies bei der Rechtsanwaltskammer belegt haben. Die Qualifizierung bezieht sich sowohl auf die Theorie als auch auf die Praxis. Die Anerkennung durch die Anwaltskammer gilt als eine Art Qualitätssiegel. Die jährliche Weiterbildung ist Voraussetzung.