



SCHWANGERSCHAFT

Was geht das den Arbeitgeber an?

„Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist.“ – So sagt es das Gesetz (§ 15 MuSchG). Doch was geht das den Arbeitgeber an?

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat!

Dazu hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen, denen eine schwangere Frau ausgesetzt ist oder sein kann, zu beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ermitteln. Sobald eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist, hat der Arbeitgeber diese Schutzmaßnahmen unverzüglich festzulegen.

Die Mitteilung an den Arbeitgeber liegt damit vor allem im Interesse der Frau und ihres ungeborenen Kindes!

Aus Beweisgründen sollte die Mitteilung schriftlich erfolgen. Empfänger kann der Arbeitgeber selbst, aber auch ein Personalsachbearbeiter oder der unmittelbare Vorgesetzte sein.

Muss die Schwangere einen Nachweis vorlegen?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, ein Attest eines Arztes oder einer Hebamme über das Vorliegen einer Schwangerschaft zu verlangen. Eine Rechtspflicht der Schwangeren entsteht daraus aber regelmäßig nicht.

Hiervon zu unterscheiden ist das Attest eines Arztes oder einer Hebamme, das den voraussichtlichen Tag der Entbindung angibt und für die Berechnung der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung maßgeblich ist.

Wer bezahlt das ärztliche Attest?

Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber. Ist die Schwangere in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, übernimmt diese die anfallenden Kosten.

Darf der Arbeitgeber die Information „Schwanger“ weitergeben?

Der Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der mitgeteilten Schwangerschaft seiner Arbeitnehmerin unterrichten. Zudem kann es erforderlich sein, dass der Arbeitgeber Betriebsarzt oder Sicherheitsfachkraft informiert. Außerdem muss der Arbeitgeber den Betriebsrat informieren. Darüber hinaus besteht jedoch eine Verschwiegenheitspflicht des Arbeitgebers und der weiteren informierten Personen.

Warum wird der Personalrat informiert?

Der Personalrat ist verpflichtet zu überwachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer geltende Gesetze durchgeführt werden – wie z. B. auch das Mutterschutzgesetz.

Und was ist, wenn die Schwangere ihre Freude mit ihren Kollegen teilt?

Die Verschwiegenheitspflicht kann durch die Schwangere selbst aufgehoben werden – ausdrücklich oder stillschweigend, z. B. indem sie im Betrieb von ihrer Schwangerschaft erzählt.