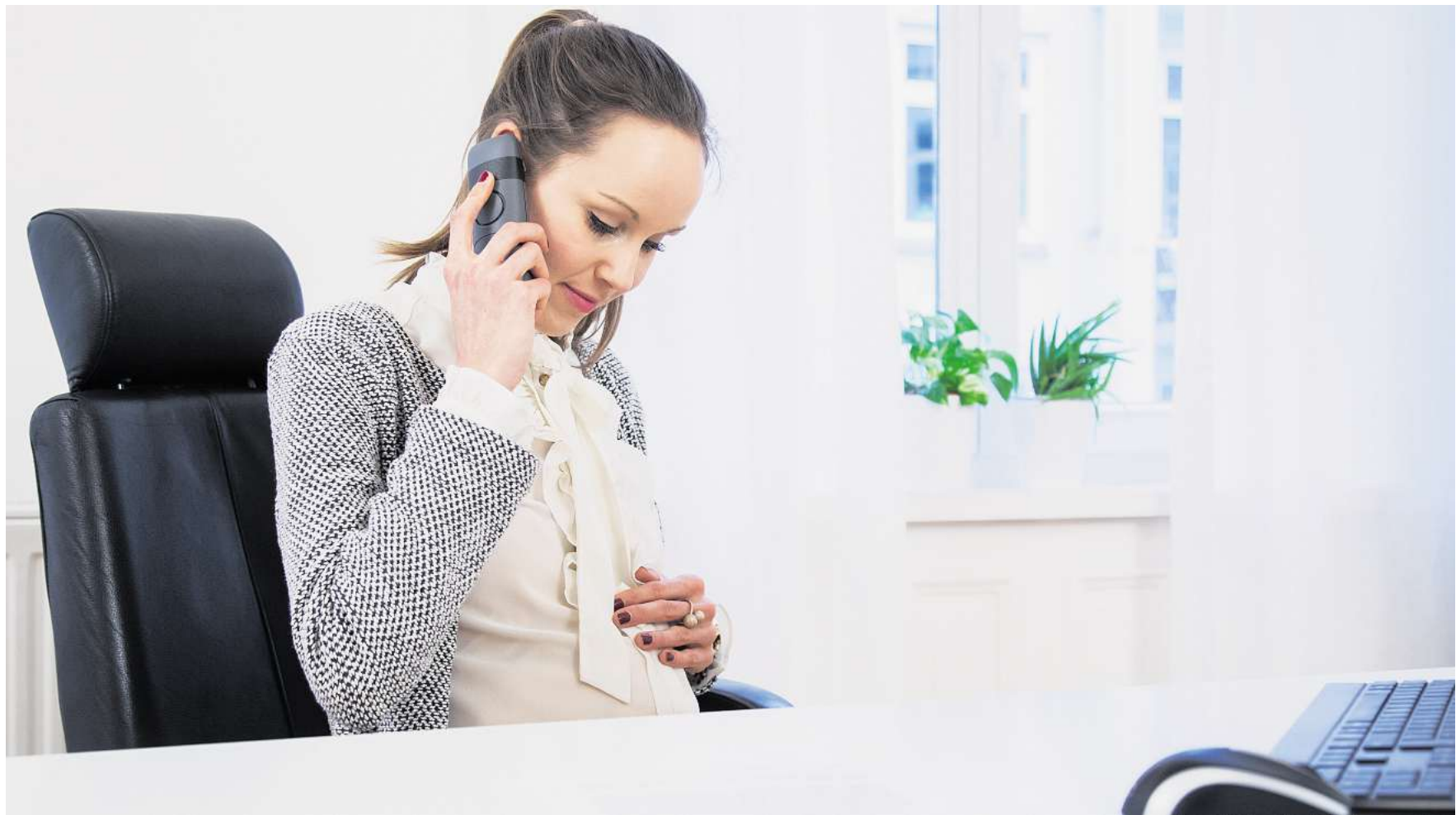


Schwanger – und nun? Wann ein Beschäftigungsverbot nötig ist

Ob ein **BESCHÄFTIGUNGSVERBOT** nötig und sinnvoll ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab.



MUTTERSCHUTZ heißt auch: weiterarbeiten dürfen. Das Gesetz schützt Mutter und Kind, will die Beschäftigung aber möglichst fortsetzen.

Foto: Christin Klose

Wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist, bedeutet das nicht automatisch, dass der Arbeitgeber sie sofort vollständig freistellen kann und sie dann nicht mehr arbeiten darf. Ob ein Beschäftigungsverbot nötig und sinnvoll ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Was im Einzelnen dann rechtlich gilt und welche gesetzlichen Schutzregelungen es noch gibt, erklärt der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel.

Schutz für die Mutter

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) soll die Gesundheit von Schwangeren und stillenden Frauen schützen. Gleichzeitig soll eine Beschäftigung nach dem Grundsatz des Mutterschutzgesetzes möglichst fortgesetzt werden.

Entscheidend, um den Mutterschutz zu gewährleisten, sind sowohl der Gesundheitszustand der Schwangeren als auch die

konkreten Arbeitsbedingungen, so Görzel.

Besteht wegen der individuellen gesundheitlichen Situation eine Gefährdung für Mutter oder Kind, kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot erforderlich sein.

Was muss der Arbeitgeber tun?

Um den Mutterschutz sicherzustellen, muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Er muss also laut Mutterschutzgesetz grundsätzlich prüfen, ob die Tätigkeit oder Arbeitsbedingungen eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind darstellen, erklärt Görzel.

Falls ja, muss er prüfen, ob er den Arbeitsplatz anpassen kann, um die Gefährdung auszuschließen. Kann die bisherige Tätigkeit nicht mehr sicher ausgeübt werden, muss der Arbeitgeber schauen, ob eine geeignete und zumutbare andere Tätigkeit möglich ist.

Wichtig: Der Wechsel an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz darf nicht dazu führen, dass der Mitarbeiterin wegen ihrer Schwangerschaft finanzielle Nachteile entstehen - so eine Benachteiligung soll das Mutterschutzgesetz ebenfalls verhindern.

Wann gilt ein Beschäftigungsverbot?

Kann der Arbeitgeber eine Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die Schwangere mit der betreffenden Tätigkeit nicht weiter beschäftigen.

Dann ist ein Beschäftigungsverbot denkbar. Dies muss nicht zwingend von einem Arzt kommen. Es gibt auch ein betriebliches Beschäftigungsverbot, so Görzel. Unter Umständen kann aber auch nur ein Teil der bisherigen Beschäftigung entfallen. Ein Arzt kann je nach gesundheitlicher Situation nämlich auch nur ein

teilweises Beschäftigungsverbot aussprechen. Manchmal reicht etwa eine geringere tägliche Arbeitszeit oder der Ausschluss bestimmter Tätigkeiten aus, erklärt Görzel.

Übrigens: Liegt ein Beschäftigungsverbot vor, darf der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht allein deswegen kürzen. Den nicht genommenen Urlaub kann die Mitarbeiterin unter den gesetzlichen Voraussetzungen nach Ende der Schutzfristen oder einer anschließenden Elternzeit nehmen.

Gesetzliche Schutzfristen

Überdies gibt es gesetzliche Schutzfristen. Diese gelten unabhängig davon, ob die konkrete Tätigkeit und der Arbeitsplatz für die Mutter und ihr Kind gefährlich sind. Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin beginnt für Schwangere die Schutzfrist. Dann dürfen Mitarbeiterinnen nur beschäftigt werden, wenn sie sich ausdrücklich

dazu bereiterklären. Ihre Erklärung können sie jederzeit widerrufen. Nach der Geburt gilt grundsätzlich für acht Wochen ein Beschäftigungsverbot. Die Schutzfrist kann sich etwa bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängern.

Seit Juni 2025 gilt ein verbesserter Mutterschutz nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Die Schutzfrist gilt zunächst für bis zu zwei Wochen. Ab der 17. Schwangerschaftswoche sind es bis zu sechs Wochen und ab der 20. Schwangerschaftswoche bis zu acht Wochen. Betroffene Frauen können sich auch hier ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereiterklären - diese Entscheidung aber später wieder widerrufen.

Zur Person: Volker Görzel ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln und Leiter des Fachausschusses Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung im Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA). **DPA**

Workation-Risiken: Extra-Steuer und Betriebsstätten-Gründung

Wer im Ausland arbeitet, sollte die **183-TAGE-REGEL** kennen. Welche steuerlichen Folgen eine längere Workation für Beschäftigte haben kann - und für Unternehmen.

Lust darauf, von einer europäischen Urlaubsregion aus remote zu arbeiten? Trotz oder gerade wegen einer Anstellung mit Arbeitgeber in Deutschland? Wer eine solche Workation plant, sollte im Vorfeld auch steuerliche Aspekte in den Blick nehmen.

In der Regel greift bei einer Workation im EU-Ausland die sogenannte 183-Tage-Regelung aus den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Darauf weist Daniela Karbe-Geßler vom Bund der Steuerzahler Deutschlands hin. Konkret heißt das: Wer sich unter 183 Tage im Jahr im Ausland aufhält, den Wohnsitz in Deutschland behält und ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland das Gehalt zahlt, bleibt in Deutschland steuerpflichtig.

oder ein Geschäftsführer wichtige unternehmerische Entscheidungen, besteht laut Karbe-Geßler das Risiko, dass sie oder er ungewollt eine Betriebsstätte im Ausland begründet.

Das bringe dann für das jeweilige Unternehmen weitreichende steuerliche und rechtliche Pflichten mit sich, auch mit Blick auf die Unternehmensbesteuerung, so Karbe-Geßler.

3 Punkte steigern das Betriebsstättenrisiko

Das sogenannte Betriebsstättenrisiko steigt vor allem, wenn Beschäftigte während der Workation Folgendes tun, so Prof. Michael Fuhrott, Fachanwalt für Arbeitsrecht für Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA):

- Es werden nicht nur interne Aufgaben erledigt, sondern etwa regelmäßig auch Kunden betreut.
 - Der Beschäftigte führt Vertragsverhandlungen.
 - Der Beschäftigte vertritt das Unternehmen nach außen.
- Solche Konstellationen sollten Arbeitgeber vorab sorgfältig prüfen, rät Arbeitsrechtler Fuhrott.



NUR SCHÖNE AUSSICHTEN? Arbeiten im Ausland kann ganz unterschiedliche Konsequenzen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber haben. Foto: Annette Riedl

STELLENMARKT

STELLENANGEBOTE

Begleitagentur sucht dich.

Du bist eine selbstbewusste Frau u. möchtest dazu verdienen, dann melde dich. Flexible Arbeitszeit u. guter Verdienst.
Tel.: 0151 / 15554101



Entdecken Sie neue Möglichkeiten.

sachsen-medien.de

heimerer
Gemeinsam Zukunft bilden

Deine Chance für die Zukunft, eine Ausbildung bei Heimerer.

Sichere dir einen der letzten Plätze für folgende Ausbildungen und starte richtig durch:

- Heilerziehungspfleger/-in
- Podologe/-in
- Sozialassistent/-in

Heimerer Schulen
Döbeln | doebeln@heimerer.de | 03431 6636-0
www.heimerer.de #heimerer

Mach was, das zählt.
Für Deine Zukunft - eine Ausbildung mit Sinn.

WIR SUCHEN VERSTÄRKUNG!

HTK Haustechnik
Ihr Partner für moderne Haustechnik in Döbeln.

*****4 TAGE ARBEITEN, 3 TAGE FREI*****

- MEHR ZEIT FÜR DICH
Bessere Work-Life-Balance
- SPANNENDE PROJEKTE
Abwechslungsreiche Tätigkeiten
- TOP TEAM & FAIRER LOHN
Wertschätzung, die sich auszahlt

Wir suchen ab sofort für Montagetätigkeit
Anlagenmechaniker (m,w,d)
f. Heizung, Sanitär, Lüftung, Klima
(Heizungsbauer, Gas-/Wasserinstallateur)

zur Festeinstellung

€ 18,00 bis 22,00 €
je nach Qualifikation

BEWERBUNG BITTE AN:
Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung und darauf, Sie kennenzulernen!

Technik mit Zukunft. Zukunft im Team.

HTK GmbH Haustechnik
Richard-Köberlin-Straße 9
04720 Döbeln

Tel. 03431/7129-0
www.htk-haustechnik.de
info@htk-haustechnik.de

WIR SUCHEN DICH!

KLAUS BAUER
ELEKTROANLAGEN

Bock auf einen Job im Elektrohandwerk?

Wir brauchen **Unterstützung im Lager** – jemand, der:

- Material bestellt
- die Kosten im Blick hat
- für Ordnung & Überblick sorgt
- handwerkliches Interesse hat

Du hast Grundkenntnisse **Elektro und PC**, bist organisiert & gut drauf?

Dann passt Du perfekt zu uns!

Bewirb Dich jetzt per Mail:
info@bauer-doebeln.de

Oder ruf einfach an:
0343157650

Standort Döbeln:
<https://kariere.bauer-doebeln.de/>

#job #handwerk #elektro #team