

Stillzeit in der Tierarztpraxis – Welche Rechte haben Arbeitnehmerinnen?



© Prostock-studio/stock.adobe.com

© Prostock-studio/stock.adobe.com

„Ich bin schwanger und möchte mein Kind stillen. Jetzt habe ich gehört, dass ich statt Elternzeit auch Stillzeit nehmen kann. Gibt es die wirklich? Welche Vorteile hätte dies für mich und/oder den Arbeitsgeber? Und was hat es mit dem Beschäftigungsverbot auf sich und wer muss was bescheinigen? Meine Chefin sagt, dass ich ja an der Anmeldung einsetzbar wäre und somit ein Beschäftigungsverbot nicht gilt. Welche Rechte habe ich?“

Wann gilt ein Still-Beschäftigungsverbot?

Das Beschäftigungsverbot für stillende Arbeitnehmerinnen ist gesetzlich im § 12 Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt. Der Arbeitgeber muss ein solches stillbedingtes Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn der Arbeitsplatz unzulässige Tätigkeiten bzw. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 12 MuSchG beinhaltet und wenn die Arbeitnehmerin nachweist, dass sie stillt. Dies wird durch eine **formlose Stillbescheinigung** des Arztes bzw. der Hebamme nachgewiesen. Die Still-Bescheinigung muss in **regelmäßigen Abständen**

erneuert werden. Eine verlässliche Aussage zur Häufigkeit der Vorlage einer Still-Bescheinigung kann aufgrund fehlender Rechtsprechung in diesem Bereich nicht getroffen werden.

Welche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind für stillende Arbeitnehmerinnen unzulässig?

Das Gesetz sieht folgende Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen als unzulässig an:

- Exposition gegenüber Gefahr- oder Biostoffen im Sinne von § 12 Abs. 1, Nr. 2 und Abs. 2 MuSchG
- Exposition gegenüber physikalischen Einwirkungen (ionisierenden und nicht ionisierenden Strahlungen)
- belastende Arbeitsumgebung
- Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann
- Fließarbeit
- getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt

Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber hat durch die **Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung** zu prüfen, ob ein stillbedingtes Beschäftigungsverbot auszusprechen ist oder nicht. Die stillende Arbeitnehmerin hat wiederum ein **Einsichtsrecht in die Gefährdungsbeurteilung** und kann sich im Zweifel ebenfalls zur Prüfung der Gefährdungsbeurteilung an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden.

In der Praxis ist es durchaus möglich, dass durch **geänderte Tätigkeiten und/oder Arbeitsbedingungen** ein Einsatz der stillenden Arbeitnehmerin möglich ist, z. B. im administrativen Bereich bei Tierärztinnen. Insoweit sieht der Gesetzgeber vor, dass zunächst alle Mittel der Weiterbeschäftigung durch den Arbeitgeber zu prüfen sind. Erst wenn dies nicht möglich ist, ist ein Beschäftigungsverbot als Ultima Ratio auszusprechen.

Sollte die stillende Arbeitnehmerin mit dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nicht einverstanden sein, besteht ebenfalls die Möglichkeit der arbeitsgerichtlichen Überprüfung bzw. Durchsetzung der Rechte aus dem MuSchG.

Welche Vor- und Nachteile sind mit einem Still-Beschäftigungsverbot verbunden?

Der Vorteil für die stillende Arbeitnehmerin liegt in der **Gewährung des vollen vormutterschutzlichen Arbeitslohns**. Der Arbeitgeber erhält den zu gewährenden Mutterschutzlohn über das Umlageverfahren von der zuständigen Krankenkasse erstattet.

Finanziell gesehen erleidet der Arbeitgeber somit keinen Nachteil. Jedoch erwirbt die stillende Arbeitnehmerin ihren **vollen Urlaubsanspruch** für die Zeit des stillbedingten Beschäftigungsverbots. Dieser kann – anders als während der Elternzeit – nicht durch den Arbeitgeber gekürzt werden.

Zudem genießt die stillende Arbeitnehmerin während des stillbedingten Beschäftigungsverbots **keinen Kündigungsschutz**, soweit dies über den Kündigungsschutz von 4 Monaten nach der Geburt des Kindes hinausgeht. Möchte die Arbeitnehmerin den Kündigungsschutz aufrechterhalten, müsste im Anschluss des 4-monatigen Kündigungsschutzes nach der Geburt Elternzeit genommen werden.

Still- und Elternzeit

Das Still-Beschäftigungsverbot gilt im Elterngeldrecht als Erwerbstätigkeit. Insofern besteht **kein Anspruch auf Elterngeld für diese Zeit** und somit wird die Stillzeit nicht auf die Elternzeit angerechnet.

Die stillende Mutter kann somit nach Ablauf der Stillzeit entscheiden, ob sie zurück an ihren Arbeitsplatz kehrt oder nahtlos

in die Elternzeit übergeht. Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass das **Basis-Elterngeld nur bis einschließlich den 14. Lebensmonat** beantragt werden kann. Ab dem 15. Lebensmonat kann nur noch ElterngeldPlus beantragt werden.

Wirft auch Ihr Praxisalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie eine E-Mail an: leonie.loeffler@thieme.de

UNSER RECHTSEXPERTE

Rechtsanwalt

Benjamin Kranepuhl

arbeitet in der Anwaltskanzlei Althaus, die auf Tiermedizin spezialisiert ist.

www.tiermedrecht.de



Anzeige