



Herausgegeben von der
PTA heute-Redaktion

Schwangerschaft und Apotheke

Arzneimittel, Ernährung, Arbeitsrecht



Deutscher Apotheker Verlag

Schwangerschaft und Apotheke

Arzneimittel, Ernährung, Arbeitsrecht

Herausgegeben von der PTA*heute*-Redaktion

Bearbeitet von Iris Milek

Mit Beiträgen von:

Ingela Aurang
Iris Borrmann
Andrea Fettweis
Uwe Gröber
Minou Hansen
Bettina Hellwig
Iris Hinneburg
Margit Müller-Frahling
Simone Otto
Beatrice Rall
Michael Schmidt
Gisela Scholz
Eva-Maria Schröder
Manfred Schubert-Zsilavec
Marion Sparenberg
Theresa M. Thieme
Franziska Wartenberg
Markus Wiesenauer

Mit 97 Abbildungen und 26 Tabellen



Deutscher Apotheker Verlag

Anschrift der Herausgeberin

PTAheute-Redaktion

Birkenwaldstr. 44

70191 Stuttgart

E-Mail: redaktion@ptaheute.de

Alle Angaben in diesem Buch wurden sorgfältig geprüft. Dennoch können die PTAheute-Redaktion, die Autoren und der Verlag keine Gewähr für deren Richtigkeit übernehmen.

Ein Markenzeichen kann warenzeichenrechtlich geschützt sein, auch wenn ein Hinweis auf etwa bestehende Schutzrechte fehlt.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Jede Verwertung des Werkes außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Übersetzungen, Nachdrucke, Mikroverfilmungen oder vergleichbare Verfahren sowie für die Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen.

ISBN 978-3-7692-5536-2

© 2012 Deutscher Apotheker Verlag

Birkenwaldstraße 44, 70191 Stuttgart

www.deutscher-apotheker-verlag.de

Printed in Germany

Druck und Bindung: AZ Druck und Medientechnik, Berlin

Umschlagabbildung: Daisy Daisy – Fotolia.com

Umschlaggestaltung: Atelier Schäfer, Esslingen

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

eine Schwangerschaft ist immer eine besondere Situation, sowohl für die Schwangere selbst als auch für den Apothekenleiter oder die Apothekenleiterin. Haben sich die ersten Gefühlswogen gelegt, treten oft viele Fragen auf. Darf eine Schwangere im Labor oder in der Rezeptur noch arbeiten? Wann beginnt der Mutterschutz? Welche Untersuchungen sind notwendig? Eine Schwangerschaftsvertretung muss für die Apotheke gesucht werden. So viel zur Situation in der Apotheke selbst. Die andere ist, dass Sie tagtäglich viele schwangere Frauen in der Apotheke beraten. Sei es zu Fragen der Ernährung oder einer Empfehlung, Jod oder andere Mikronährstoffe zu supplementieren. Nicht immer verläuft eine Schwangerschaft ohne Komplikationen. Fragen zur Selbstmedikation gerade bei Übelkeit oder auch anderen leichteren Beschwerden bis hin zu Erkrankungen wie dem Schwangerschaftsdiabetes oder der Hypertonie werden an Sie gestellt. Hier besteht großer Informationsbedarf und Sie sind mit Ihrem Sachverstand gefordert. Möglicherweise werden auch Homöopathika oder Schüßler-Salze gewünscht, die Sie empfehlen können. Eine treue Stammkundin lässt sich vielleicht auch mit einer gezielten Beratung zur Hautpflege und dem Verkauf geeigneter Pflegepräparate gewinnen. Als *PTAheute*-Leserin oder -Leser wissen Sie, dass wir das Thema immer wieder in unserer Fachzeitschrift aufgegriffen haben. Aufgrund des großen Interesses und häufiger Nachfragen haben wir alles rund um das Thema Schwangerschaft in einem Buch gesammelt und zum 25-jährigen *PTAheute*-Jubiläum in einer Sonderausgabe herausgegeben. Das Verfasserteam besteht aus Autoren der *PTAheute*. Ich danke meinen Kolleginnen Reinhild Berger, Sonja Durst und Martina Busch aus der *PTAheute*-Redaktion für die tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung des Buches.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und dass Sie und Ihre Kundinnen gesund durch die neun Monate kommen!

Dr. Iris Milek
PTAheute-Redaktion

Stuttgart, im Herbst 2011

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Ihr gutes Recht in der Schwangerschaft	
<i>Arbeitsplatz Apotheke</i>	9
<i>Schwanger im Labor</i>	29
2 Durch 9 Monate – die schaffen Sie auch!	
<i>Erstes Trimenon</i>	33
<i>Zweites Trimenon</i>	47
<i>Erste Geburtsvorbereitungen</i>	56
<i>Stammzellen aus Nabelschnurblut</i>	59
<i>Drittes Trimenon</i>	62
<i>Der Mutterschutz beginnt</i>	68
<i>Die Geburt</i>	69
3 Ernährung in der Schwangerschaft und Stillzeit	
<i>Nicht für zwei essen</i>	79
<i>Gesundheit beginnt im Mutterleib</i>	84
<i>Das sollen Schwangere meiden</i>	89
4 Mikronährstoffe für Schwangere und gesunde Kinder	
<i>Doppelter Bedarf an Mikronährstoffen</i>	95
<i>Folsäure</i>	97
<i>Jod</i>	100
<i>Selen</i>	101
<i>Calcium</i>	102
<i>Vitamin D</i>	103
<i>Magnesium</i>	104
<i>Zink</i>	105
<i>Gehirnfettsäuren</i>	106
<i>Eisen</i>	112
5 Besondere Erkrankungen in der Schwangerschaft	
<i>Diabetes mellitus</i>	117
<i>Hypertonie</i>	124
<i>Depressive Verstimmung</i>	126

6 Schwanger und krank – was tun?	
<i>Arzneimittel in der Schwangerschaft</i>	129
<i>Übelkeit und Erbrechen</i>	134
<i>Müdigkeit und Kreislaufbeschwerden</i>	135
<i>Sodbrennen</i>	135
<i>Verstopfung und Blähungen</i>	137
<i>Durchfall</i>	138
<i>Hämorrhoiden</i>	139
<i>Wadenkrämpfe</i>	140
<i>Venenbeschwerden</i>	141
<i>Kreuzschmerzen</i>	142
<i>Kopfschmerzen, Schmerzen und Fieber</i>	144
<i>Unfreiwilliger Harnverlust</i>	144
<i>Schlafstörungen</i>	145
<i>Erkältungskrankheiten</i>	146
<i>Zahnprobleme</i>	147
7 Globuli für Schwangere und Stillende	
<i>Homöopathie in der Schwangerschaft</i>	151
<i>Wochenbett und Stillzeit</i>	156
<i>Neugeborene behandeln</i>	160
8 Schüßler-Salze für Mutter und Baby	165
9 Hautpflege für Schwangere und Babys	
<i>Pflege in der Schwangerschaft</i>	171
<i>Gesunde Babyhaut</i>	176
10 Babys willkommen	
<i>Der Verein „Babyfreundliche Apotheke“</i>	181
Abbildungsnachweis	183
Sachregister	184
Die Autoren	192



1 Ihr gutes Recht in der Schwangerschaft

von Iris Borrmann, Minou Hansen und Dr. Michael Schmidt

Schwangerschaft: Eigentlich ein Zustand, in dem man an nichts weiter als das neue Leben denken sollte. Sorgen sollte allenfalls die Frage, welcher Kinderwagen denn nun der Beste ist und zu welchem Geburtsvorbereitungskurs man sich anmelden sollte. Tatsächlich gibt es neben der großen Freude natürlich viele ernsthafte Fragen, die die werdenden Eltern beschäftigen. Die Familie steht unter dem besonderen Schutz der Grundrechte. Der Staat und damit auch der Gesetzgeber sind verpflichtet, die Familie besonders zu schützen. In Artikel 6 des Grundgesetzes heißt es sogar ausdrücklich: „Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz der Gemeinschaft.“ Deshalb gibt es eine ganze Reihe von Gesetzen, die schwangere Frauen und Mütter in den Mittelpunkt stellen. Damit will der Gesetzgeber erreichen, dass die Einschränkungen und Risiken, die eine Schwangerschaft neben der großen Freude und Aufregung auch mit sich bringt, für die werdende Familie möglichst gering sind. Meist treten dann viele Fragen auf, die wir Ihnen zusammengefasst haben:

Arbeitsplatz Apotheke

Wann informiere ich meinen Arbeitgeber über meine Schwangerschaft?

Das ist die erste Frage, die sich stellt, wenn entweder der verwendete Schwangerschaftstest positiv ist oder sogar der Arzt der werdenden Mutter mitteilt: „Sie sind schwanger!“ Das Gesetz gibt eine klare Vorgabe in § 5 Abs. 1 Seite 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Dort heißt es: Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Dies ist keine gesetzliche Verpflichtung, sondern eine so genannte „Soll“-Vorschrift. Der Mitarbeiterin können also grundsätzlich keine Nachteile entstehen, wenn sie den Arbeitgeber nicht informiert.

Was bedeuten diese Abkürzungen?

MuSchG	Mutterschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch

Zur besseren Planung sollte der Arbeitgeber natürlich gleichwohl rechtzeitig in Kenntnis gesetzt werden. Üblicherweise kann man hier empfehlen, zunächst einmal die kritischen ersten zwölf Wochen abzuwarten und dann das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist ein ärztliches Attest über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin wichtig für die Berechnung der Mutterschutzfristen und der Urlaubsansprüche. Die entstehenden Kosten für das Attest trägt der Arbeitgeber. Nur in einem Fall ist die umgehende Mitteilung zwingend nötig: Wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, ohne von der bestehenden Schwangerschaft zu wissen.

Was passiert, wenn eine Kündigung erfolgt, der Arbeitgeber aber noch nichts von der Schwangerschaft weiß?

In diesem Fall kann er im Moment der Kündigung – naturgemäß – nicht gegen das Kündigungsverbot des § 9 MuSchG verstoßen. Die Kündigung wird dann aber unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Sollten Sie also eine Kündigung erhalten und die Möglichkeit einer Schwangerschaft besteht, muss umgehend ein Arzt aufgesucht werden. Unter Vorlage des Attests kann dem Arbeitgeber dann unverzüglich die Schwangerschaft mitgeteilt werden. Die vorab ausgesprochene Kündigung wird damit von Anfang an unwirksam.

Gerade im Apothekenbereich ist es natürlich in jedem Fall wichtig, sich selber möglichst frühzeitig über eine bestehende Schwangerschaft zu vergewissern und diese dann auch dem Arbeitgeber mitzuteilen. Denn fast keine PTA oder Apothekerin wird es vermeiden können, in Rezeptur und Labor auch mit gefährlichen Substanzen in Kontakt zu kommen. Und hier sind für Schwangere besondere Vorsichtsmaßnahmen angesagt (mehr dazu ab Seite 29)

Befristeter Arbeitsvertrag – und schwanger

Liebe Frau Borrmann,

ich war in einem befristeten Probearbeitsverhältnis angestellt, als ich schwanger wurde. Leider wurde das Arbeitsverhältnis nicht verlängert, so dass ich mich bei der Bundesagentur arbeitslos melden musste. Jetzt hat mir die Arbeitsagentur das Arbeitslosengeld gestrichen, weil mein Gynäkologe ein Beschäftigungsverbot wegen einer Risikoschwangerschaft ausgesprochen hat. Ist das rechtens? Und wohin soll ich mich dann wenden?

Liebe Fragestellerin,

um es ganz schnell auf den Punkt zu bringen: Das ist alles gar nicht rechtens; Sie müssen sich an niemand anderen wenden. Allerdings müssen Sie sofort Widerspruch gegen einen so lautenden Bescheid der Arbeitsagentur einlegen! Einige Arbeitsagenturen haben die Weiterzahlung von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe mit dem Argument abgelehnt, durch das Beschäftigungsverbot stehe die Frau dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung. Hier sei in erster Linie die Krankenkasse zuständig.

Schwangerschaft ist keine Krankheit

Dies ist aber keineswegs der Fall: Schwangerschaft ist keine Krankheit! Damit ist für alles rund um die Schwangerschaft schon mal keinesfalls die Krankenkasse Ansprechpartner.

Etwas anderes gilt, wenn eine schwangere Frau krankgeschrieben wird, weil sie Husten, Schnupfen oder ein gebrochenes Bein hat. Dann ist selbstverständlich – nach 6 Wochen Gehaltsfortzahlung, die der Arbeitgeber bzw. der „Ersatzarbeitgeber“ zu leisten hat – die Krankenkasse zur Leistung von Krankengeld verpflichtet.

Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz

Das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz ist etwas grundsätzlich anderes. Auch die 6 Wochen vor der Geburt und die 8 Wochen danach gelten als „generelles“ Beschäftigungsverbot. Wenn der Arzt darüber hinaus der Auffassung ist, es würde eine Gefahr für Mutter und/oder Kind bedeuten, wenn die Mitarbeiterin weiter arbeitet, kann er ein „individuelles“ Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz aussprechen.

Das Beschäftigungsverbot wird schließlich auch nicht gegenüber der Krankenversicherung, sondern gegenüber dem Arbeitgeber ausgesprochen. Der Arbeit-



geber bleibt verpflichtet, der Arbeitnehmerin den Mutterschutzlohn zu zahlen und damit den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen zu gewähren.

Arbeitsamt ist „Ersatzarbeitgeber“

Für arbeitslose schwangere Frauen, für die – z. B. aufgrund einer Risikoschwangerschaft – ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, ist die Arbeitsagentur als „Ersatzarbeitgeber“ zuständig und – nach dem Mutterschutzgesetz – verantwortlich. Die Schwangere darf gerade nicht auf Krankengeld der Krankenversicherung verwiesen und vom weiteren Bezug von Arbeitslosengeld ausgeschlossen werden.

Gerade bei Fällen wie dem Ihren, in denen jede Art der Beschäftigung als potenzielle Gefahr für das werdende Leben eingestuft worden ist, würde das Schutzinstrument des Beschäftigungsverbot ins Leere laufen, wenn die Schwangere sich weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen müsste bzw. auf Krankengeld angewiesen sein soll.

Wie sieht es aus mit dem besonderen Kündigungsschutz?

Auch wenn man es in einem guten Arbeitsverhältnis nicht erwarten sollte, so ist es leider doch traurige Realität, dass einigen Arbeitgebern eine schwangere Angestellte nicht viel wert ist und sie sich dieser für einige Zeit vielleicht etwas unbequemeren Arbeitskraft am liebsten kurzerhand entledigen würden. Aber dem hat der Gesetzgeber – unter der Vorgabe des Grundgesetzes – einen Riegel vorgeschoben. Ab dem Moment der Schwangerschaft bis zum Zeitpunkt von vier Monaten nach der Entbindung besteht für eine Arbeitnehmerin ein absoluter Kündigungsschutz aus § 9 MuSchG. Dieser Schutz gilt auch schon in der Probezeit!

Voraussetzung dafür ist zunächst, dass dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist. Weiß der Arbeitgeber in diesem Moment noch nichts von der Schwangerschaft, kann die Mitteilung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung nachgeholt werden – auf diesem Weg wird die Kündigung dann nachträglich wieder unwirksam. Nur in ganz wenigen Fällen ist die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin möglich. Und dies in jedem Fall nur dann, wenn vorher die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde der Kündigung zugestimmt hat.

Darf im Bewerbungsgespräch nach der Schwangerschaft gefragt werden?

Während eines Bewerbungsgesprächs möchte man sich kennen lernen und einen ersten Eindruck von der persönlichen und fachlichen Qualifikation der Bewerberin gewinnen. Da man als Mitarbeiterin auch den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes genießt, darf man auf Fragen, die entweder diskriminieren oder nicht von Interesse für das Arbeitsverhältnis sind, schweigen oder auch falsch antworten. Bei der Frage nach einer Schwangerschaft darf man immer schweigen: Handelt es sich um eine reguläre Beschäftigung – etwa einer PTA im Handverkauf –, ist Schweigen erlaubt, weil Schwangerschaft keine Krankheit ist, die die Mitarbeiterin an der Arbeit hindert. Bewirbt sich die Arbeitnehmerin auf eine Stelle im Zytostatikalarbor, ist die Frage ebenfalls unzulässig, weil Schwangerschaft ein vorübergehender Zustand ist und demnach ein Einsatz im Zytostatikalarbor in der Zukunft möglich sein wird.

Das Mutterschutzgesetz in Ihrer Apotheke

Apotheken (aber auch andere Betriebe) sind zum Aushang folgender Vorschriften verpflichtet:

- » **Arbeitszeitordnung**
- » **Jugendarbeitsschutzgesetz**
- » **Mutterschutzgesetz**
- » **Tarifvertrag mit Gehaltstafeln**
- » **Unfallverhütungsvorschrift der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**

Meist sind diese Vorschriften in einer Mappe zusammengefasst. Die Mappe muss so aufbewahrt werden, dass alle in der Apotheke Beschäftigten jederzeit hineinschauen können (Beispiel siehe Abbildung Seite 14).

Der Arbeitgeber muss also zunächst die Zustimmung der Behörde einholen. Diese darf die Zustimmung nur dann erteilen, wenn die Kündigung nichts mit der Schwangerschaft zu tun hat. Das kann zum Beispiel der Fall sein bei einer Betriebsstilllegung, also der vollständigen Schließung der Apotheke. In einem derartigen Fall ist die Behörde sogar verpflichtet, der Kündigung zuzustimmen. Eine andere denkbare Möglichkeit wäre eine außerordentliche Kündigung einer Schwangeren, die zum Beispiel einen Diebstahl beim Arbeitgeber begangen hat. Hier könnte ein Grund für eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung vorliegen, die nichts mit der Schwangerschaft an sich zu tun hat. Auch in einem derartigen Fall muss zunächst die Landesbehörde angehört werden. Diese muss dann die Voraussetzungen prüfen und wird dann unter Umständen ihre Zustimmung erteilen. Wenn der Arbeitgeber dann eine Kün-

digung ausspricht, bedeutet das allerdings nicht, dass die Kündigung damit wirksam ist. Die gekündigte Arbeitnehmerin kann die Kündigung daneben gerichtlich auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen lassen. Dieser Kündigungsschutz bezieht sich übrigens auch auf Änderungskündigungen: Einer schwangeren Arbeitnehmerin gegenüber ist eine Änderung des Arbeitsverhältnisses im Wege der Änderungskündigung nicht möglich. Beispiele für eine Änderungskündigung können eine Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit oder eine Veränderung des Gehalts sein.

Eine zusätzliche Information, die sicher der einen oder anderen werdenden Mutter als Entlastung dient: Den Arbeitgeber kostet die Schwangerschaft nichts. Auch in einer kleinen Apotheke muss also niemand Sorge haben, dass er durch die Mutterschutzfristen, während der nicht gearbeitet wird, der Arbeitgeber aber Zahlungen leistet, dem Betrieb schadet. Alle Arbeitgeber zahlen monatlich einen bestimmten Betrag an die Krankenkasse in ein Umlageverfahren (U2). Wenn dann eine Mitarbeiterin wegen der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot bekommt, erhält der Arbeitgeber das an diese Frau gezahlte Geld von der Krankenkasse wieder zurück. Es bedeutet also lediglich einen gewissen Organisationsaufwand und ein wenig Rücksichtnahme, eine Schwangere zu beschäftigen.



Muss ich am Arbeitsplatz Apotheke etwas Besonderes beachten?

Im Regelfall sollte es also nach der Mitteilung der Schwangerschaft von Chef oder Chefin einen herzlichen Glückwunsch und dann ein einvernehmliches Weiterarbeiten geben. Gerade im Apothekenbereich stellt sich die Schwangere jetzt wahrscheinlich bald die nächsten Fragen: „Muss ich am Arbeitsplatz etwas Besonderes beachten?“ Hier ist grundsätzlich und für alle werdenden Mütter geregelt, dass der Arbeitgeber den Arbeitsplatz so zu gestalten und gegebenenfalls auch umzugestalten hat, dass die Gesundheit der Schwangeren und des ungeborenen Kindes nicht gefährdet werden (§2 MuSchG). Explizit ist festgehalten, dass zum Beispiel Schwangeren, die überwiegend stehend tätig sind, eine Gelegenheit zum Sitzen ermöglicht werden muss – andersherum ist den Schwangeren, die überwiegend sitzen, die Möglichkeit zu gewähren, die Arbeit regelmäßig zu unterbrechen. Wenn also die Schwangere ausschließlich im Handverkauf eingesetzt ist, muss ihr in angemessenen Abständen die Möglichkeit gewährt



Ab dem Bestehen einer Schwangerschaft bis zum Zeitpunkt von vier Monaten nach der Entbindung besteht für eine Arbeitnehmerin ein absoluter Kündigungsschutz. Dieser Schutz gilt auch schon in der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses.

werden, sich hinzusetzen. Hier könnten dann zum Beispiel die Aufgabenbereiche während der Schwangerschaft ein wenig verändert werden, so dass nicht ständig einer stehenden Tätigkeit nachgegangen werden muss. Als weiterer Schutz für die werdende Mutter gibt es das Verbot, regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich mehr als zehn Kilogramm zu tragen. Falls die Arbeitnehmerin also zum Beispiel in der Warenannahme größere Einheiten annehmen muss, so muss der Arbeitgeber hier eine Lösung suchen, die diese Belastung vermeidet. Besonders im Apothekenbereich ist natürlich zu beachten, dass werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen (...) ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG).

Der Apothekenleiter muss prüfen, ob seiner schwangeren Mitarbeiterin am Arbeitsplatz Gefahren durch erbgut- oder fruchtschädigende Substanzen drohen können (siehe Tabelle Seite 31). Werdende Mütter dürfen Substanzen, die krebs-erzeugend, fruchtschädigend oder erbgutverändernd sind, in keinsten Weise ausgesetzt werden. Bei stillenden Müttern darf ein Umgang dann erfolgen, wenn die Arbeitsplatzgrenzwerte eingehalten sind (wenn es nicht zwingend nötig ist, sollte man aber auch als Stillende den Umgang vermeiden!). Der Apothekenleiter als Pharmazeut ist zunächst natürlich selber sachkundig für die Beurteilung der Gefährlichkeit. Dazu kann auch der oder die Gefahrstoffbeauftragte hinzugezogen werden, notfalls kann auf die Sicherheitsdatenblätter zurückgegriffen

werden. Bei Unklarheiten oder im Zweifelsfall kann auch die Berufsgenossenschaft weiterhelfen. Unter Umständen kann dann auch eine Begehung der Apotheke erfolgen.

Habe ich Anspruch auf besondere Arbeitszeitregelungen? Und wie sieht es mit Not- und Nachtdiensten aus?

Besondere Regelungen zur Arbeitszeit finden sich in § 8 MuSchG. Danach ist für werdende und stillende Mütter jede Art von Mehrarbeit verboten. Was Mehrarbeit im Sinne des Gesetzes ist, wird im Anschluss definiert: Bei Frauen unter 18 Jahren darf nicht mehr als 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche gearbeitet werden. Frauen über 18 Jahren arbeiten bis zu 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche. Insgesamt ist die zu leistende Arbeitszeit also deutlich begrenzt. Weitere Einschränkungen gibt es bei der Nacht- und



Für Schwangere gelten Einschränkungen hinsichtlich der Nacht- und Sonntagsarbeit. Es besteht ein Arbeitsverbot für die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr. An Sonn- und Feiertagen dürfen schwangere Frauen auch nicht arbeiten. Das bedeutet: Werdende oder stillende Mütter dürfen in Apotheken zu diesen Zeiten keinen Notdienst leisten.

Sonntagsarbeit. Hier gilt ein Verbot für die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr, sowie für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Daraus folgt, dass die von einer Apotheke zu leistenden Notdienstbereitschaften zu den genannten Zeiten nicht von werdenden oder stillenden Müttern übernommen werden dürfen. Solange eine Mitarbeiterin stillt, gilt diese Regelung weiter. Und das unabhängig davon, wie alt das Kind ist.

Gibt es besondere Pausenregelungen für Schwangere und für Stillende?

Eine schwangere Mitarbeiterin hat im Regelfall keinen besonderen Anspruch auf häufigere oder längere Pausen als andere Mitarbeiter. Während der Pausenzeiten sollen ihr aber besondere Ruhemöglichkeiten geboten werden. Bei gesundheitlicher Gefährdung kann der behandelnde Arzt natürlich besondere Auflagen zur Gestaltung der Arbeitszeit machen, die dann einzuhalten sind. Anders sieht es bei stillenden Müttern aus. Hier gibt es eine besondere Pausenregelung, die gewährleisten soll, dass das Stillen auch tatsächlich regelmäßig stattfinden kann. In §7 MuSchG ist ausdrücklich festgehalten, dass einer stillenden Mutter die dafür erforderliche Zeit zu gewähren ist. Mindestens ist dies zweimal täglich eine halbe Stunde. Wenn mehr als acht Stunden täglich gearbeitet wird, sollen, sofern Bedarf besteht, zweimal 45 Minuten als Pause gegeben werden. Wenn keine Stillmöglichkeit in der Nähe vorhanden ist, sogar zweimal 90 Minuten. Als Besonderheit zu den normalen Pausen darf die Stillzeit nicht vor- oder nachgearbeitet werden und es darf kein Verdienstaufschlag entstehen. De facto wird die Stillzeit also als Arbeitszeit berechnet. Das Alter des gestillten Kindes ist übrigens auch hier nicht festgelegt.

Muss ich mir für einen Arztbesuch Urlaub nehmen? Oder die Zeit vor- oder nacharbeiten?

Während einer Schwangerschaft fällt naturgemäß der eine oder andere Arztbesuch mehr an als im „Normalzustand“. Neben den empfohlenen Vorsorgeuntersuchungen kann es zu gesundheitlichen Problemen oder auch leichteren Beschwerden kommen, die man gerne noch einmal vom Arzt abklären lassen möchte. Wie sieht es hier mit der Arbeitsverpflichtung aus?

In diesem Punkt gilt für Schwangere nichts anderes als für jeden Angestellten: Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Nur dann, wenn dies nicht möglich ist, darf der Arzt auch während der Arbeitszeit aufgesucht werden, ohne dass hierfür Minusstunden anfallen. Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiterin also unter Fortzahlung des Gehalts freistellen. Wenn also ein Spezialist aufgesucht werden muss, der nur eingeschränkt Termine vergibt, oder eine Untersuchung stattfindet, die das Erscheinen zu einer bestimmten Uhrzeit erfordert (morgens und nüchtern) wäre ein solcher Freistellungsanspruch gegeben. Ansonsten muss man sich als Mitarbeiterin bemühen, die Untersuchungstermine auf freie Tage zu legen.

In jedem Fall muss dem Arbeitgeber der Arztbesuch während der Arbeitszeit möglichst frühzeitig mitgeteilt werden, damit er oder sie entsprechend planen kann. Nach dem Arzttermin sollte man ein entsprechendes Attest vorlegen, um möglichen Fragen oder Unsicherheiten vorzubeugen. Bei einer Schwangerschaft



Für den Zeitraum von sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen danach gilt für die betreffenden Frauen ein gesetzliches Beschäftigungsverbot.

ten Termin. Kommt das Kind später, werden die acht Wochen ab dem Tag der Geburt gerechnet.

Welche Rechte und Ansprüche habe ich während der Mutterschutzfristen?

Während dieser im Idealfall 14 Wochen muss die Schwangere nicht arbeiten, sie hat aber Anspruch auf Mutterschutzgeld gegen die Krankenkasse und auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gegen den Arbeitgeber. Das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse beläuft sich gem. § 200 Reichsversicherungsordnung auf das durchschnittliche kalendertägliche Entgelt und beträgt höchstens 13 € pro Tag. Damit kann man im Regelfall die laufenden Kosten nicht decken. Deshalb gibt es einen weiteren Anspruch gegen den Arbeitgeber: Gem. § 14 MuSchG zahlt der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse und dem vorherigen Nettogehalt. Beides wird während der errechneten gesetzlichen Mutterschutzfristen gezahlt. Gehaltsansprüche bestehen also nicht während dieses Zeitraums. Anders sieht es mit den Urlaubsansprüchen aus. Auch die Mutterschutzfristen lösen einen Urlaubsanspruch aus. Nur für jeden vollen Elternzeitmonat kann der Arbeitgeber ein Zwölftel des tariflichen Urlaubsanspruch abziehen (§ 17 BEEG). Eine Mutter, die im Anschluss an die Mut-

ist der gesetzgeberische Schutz umfassend: In den Wochen um den Geburtstermin herum besteht keine Arbeitsverpflichtung mehr. Für den Zeitraum von sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen danach gilt ein gesetzliches Beschäftigungsverbot gem. § 3 Abs. 2 und § 6 MuSchG.

Dieser Termin ergibt sich aus der ärztlichen Bescheinigung. Von dem dort ermittelten Tag werden also zunächst sechs Wochen vorgerechnet – ab diesem Tag braucht die Schwangere nicht mehr zu arbeiten. Da die wenigsten Kinder tatsächlich an dem errechneten Termin geboren werden, hat sich der Gesetzgeber auch hierfür eine Regelung überlegt. Kommt das Kind früher, bleibt es bei den ursprünglich ausgerechneten Mutterschutzfristen – also acht Wochen nach dem errechneten

terschutzfristen also zum Beispiel ab dem 10. Mai 2011 in Elternzeit geht, bekommt für 2011 noch fünf Zwölftel ihres Jahresurlaubsanspruchs. Und damit sind wir beim nächsten Thema.

Wann muss ich die Elternzeit beantragen?

Im Anschluss an den Mutterschutz können die Eltern dann Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen. Der Anspruch besteht gem. § 15 Abs. 3 BEEG grundsätzlich für drei Jahre. Bis zum dritten Geburtstag des Kindes kann die Elternzeit in Anspruch genommen werden, ohne dass der Arbeitgeber hier seine Zustimmung erklären muss. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin müssen spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit – also im Regelfall eine Woche nach der Geburt – dem Arbeitgeber mitteilen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit beantragen möchten. Die gesetzliche Formulierung lautet hier zwar, dass man die Elternzeit beantragen muss. Es gibt aber keine Möglichkeit des Arbeitgebers, die Inanspruchnahme der Elternzeit zu verweigern. De facto handelt es sich also um eine Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers. An dieser Stelle sollte man sich allerdings ein paar Gedanken machen: Es ist relativ unproblematisch möglich, die Elternzeit bis zum dritten Geburtstag zu verlängern; hier genügt die Ankündigung sieben Wochen vor Beginn der Verlängerung. Schwieriger ist es, eine bereits beantragte Elternzeit wieder zu verkürzen. Hier müssen ganz besondere Umstände vorliegen, damit der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Ende der Elternzeit zuzustimmen und einen eingestellten Ersatzmitarbeiter dann vielleicht wieder zu entlassen. In Betracht kommt zum Beispiel die Geburt eines weiteren Kindes oder ein besonderer Härtefall wie z. B. eine schwere Erkrankung.

Wenn man sich also etwas unsicher ist, wie man die Elternzeit gestalten möchte, ist es günstiger, zunächst nicht für den vollen Zeitraum Elternzeit zu beantragen, sondern diese dann lieber zu verlängern. Im Interesse einer guten Zusammenarbeit ist es natürlich gut, den Arbeitgeber möglichst frühzeitig zu informieren, damit auch dieser sich in seiner Personalplanung darauf einstellen kann.

Kann ich nicht auch einen Teil der Elternzeit auf später verschieben?

Auch das ist möglich. Bei der letzten großen Reform wollte man die Elternzeit etwas flexibler gestalten, damit sich die Eltern, die zu einem späteren Zeitpunkt erhöhten Betreuungsbedarf sehen, einen Teil von bis zu 12 Monaten „aufsparen“ können. Hier gibt es aber Einschränkungen: Zum einen muss der Anteil bis zum 8. Geburtstag des Kindes genommen werden, zum anderen muss der Arbeitgeber mit der Verschiebung einverstanden sein. Hier sollte man gerade am Arbeitsplatz Apotheke – im Regelfall Kleinbetrieb – ein wenig vorsichtig sein.



Der Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich für drei Jahre. Bis zum dritten Geburtstag des Kindes kann die Elternzeit in Anspruch genommen werden, ohne dass der Arbeitgeber hier seine Zustimmung erklären muss.

Wenn man z. B. nur zwei Jahre Elternzeit nimmt und das dritte Jahr mit dem Einverständnis des Arbeitgebers verschiebt, so fällt dieses Jahr vollständig weg, wenn man nach dem dritten Geburtstag, aber vor Inanspruchnahme des Restteiles, den Arbeitgeber wechselt. Ein neuer Arbeitgeber ist nicht an die Absprache gebunden und auch nicht verpflichtet, noch Elternzeit zu gewähren. Auch wenn die Apotheke geschlossen wird, ist die aufgesparte Elternzeit verloren. Der besondere Kündigungsschutz des Mitarbeiters in Elternzeit gilt für die Dauer der Unterbrechung ebenfalls nicht. Damit man als Mitarbeiter abgesichert ist, könnte man hier mit dem Arbeitgeber eine (schriftliche) Vereinbarung über den Bestand des Arbeitsverhältnisses treffen. Fraglich ist allerdings, ob sich ein Arbeitgeber gerade in den heutigen Zeiten darauf einlassen würde, einer Mitarbeiterin, die zudem in absehbarer Zeit einen beträchtlichen Zeitraum ausfallen wird, eine solche Arbeitsplatzgarantie auszustellen.

Eine Aufspaltung der Elternzeit ist also nur in Ausnahmefällen sinnvoll. Beide Elternteile können die Elternzeit allerdings auch untereinander aufteilen.

Welche Rechte habe ich während der Elternzeit?

Während der Elternzeit besteht zunächst einmal der Anspruch gegen den Staat – genauer die jeweilige Elterngeldstelle des Bundeslandes – auf Zahlung von Elterngeld. Dieser Anspruch besteht für zwölf Monate und beläuft sich der Höhe