

„Ich bin schwanger, und mein Arbeitgeber hat mir in der 9. Woche ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Darf ich mir mit seiner schriftlichen Genehmigung einen 450-Euro-Job im therapeutischen Bereich suchen?“

**Die Rechtsfrage:
Dürfen Schwangere bei einem Beschäftigungsverbot einen Nebenjob annehmen?**

Physiotherapeutin aus Willich in Nordrhein-Westfalen

! Die Antwort unseres Experten

Werdende Mütter dürfen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) nicht beschäftigt werden, wenn laut ärztlichem Zeugnis bei Fortdauer der Beschäftigung die Gesundheit oder das Leben von Mutter und Kind gefährdet sind. Dieses Beschäftigungsverbot muss der Arzt aussprechen. Der Arbeitgeber kann und muss (!) eine Beschäftigung in den letzten sechs Wochen vor Entbindung untersagen, wenn die werdende Mutter sich nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt hat. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn eines der in § 4 MuSchG aufgeführten Verbote greift – wie vermutlich im Fall der Fragestellerin.

Daneben gibt es noch weitere Beschäftigungsverbote in der Mutterschutzverordnung. Für die Therapieberufe sind aber vor allem die Verbote nach § 4 MuSchG relevant: So darf eine werdende Mutter keine Arbeiten ausführen, bei denen sie regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand hebt,

bewegt oder befördert. Diese Grenze ist schnell erreicht. Schon das Heben eines zu behandelnden Kindes kann unter dieses Verbot fallen. Weiter darf die Schwangere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen muss oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten muss. Nach Ablauf von fünf Schwangerschaftsmonaten darf sie keine Arbeiten im Stehen mehr ausführen, wenn diese vier Stunden täglich überschreiten.

Das Beschäftigungsverbot der Fragestellerin in der 9. Woche ist recht früh und spricht für eins der genannten Verbote nach § 4 MuSchG. Kann der Arbeitgeber die Schwangere nicht mit körperlich weniger belastenden Arbeiten beschäftigen, greift das Verbot. Während des Beschäftigungsverbotes besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Daher muss die Arbeitnehmerin gegebenenfalls eine beabsichtigte Nebentätigkeit anzeigen und sich genehmigen lassen. Denn problematisch wird es, wenn eine schwangere Mitarbeiterin im gleichen Geschäftsbereich wie der Arbeitgeber tätig

wird, ihm also Konkurrenz macht oder für einen Mitbewerber arbeitet. Dann drohen Unterlassungsansprüche, Abmahnung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses – unter Umständen sogar während der Schwangerschaft! Diese Gefahr ist aber gering, wenn der Arbeitgeber nicht nur den Nebenjob, sondern auch den Arbeitsplatz beim anderen Arbeitgeber genehmigt hat. *Karsten Bossow*

§ Unser Rechtsexperte



Karsten Bossow ist seit 1999 Rechtsanwalt. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht und Medizinrecht beantwortet seit 2012 Ihre Leserfragen.