

Informationen zu Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft und Stillzeit

Zum Schutz der werdenden und stillenden Mutter und ihres Kindes gibt es zwei wichtige staatliche Vorschriften:

- Das Mutterschutzgesetz (**MuSchG**) und
- die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (**MuSchArbV**)

1. Generelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote durch den Arbeitgeber (§§ 4, 6, 8 MuSchG, §§ 4, 5 MuSchArbV)

Sobald dem **Arbeitgeber** die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin bekannt ist, gelten die beiden o. g. Vorschriften. Danach muss der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer möglichen Gefährdung (u. a. durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren und bestimmte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten) beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen.

Dazu bestehen für ihn folgende Möglichkeiten:

- 1.1. Eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und ggf. der Arbeitszeiten
- 1.2. Eine Umsetzung der werdenden bzw. stillenden Mutter auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz oder - falls beides nicht möglich ist -
- 1.3. eine Freistellung von der Arbeit (generelles Beschäftigungsverbot). Der Arbeitgeber muss das generelle Beschäftigungsverbot feststellen, **dafür ist kein ärztliches Attest erforderlich.**

2. Ärztliche Beschäftigungsverbote

2.1. Individuelles Beschäftigungsverbot (§ 3 MuSchG)

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Diese Regelung bietet dem Arzt die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeit im Hinblick auf individuelle körperliche Gegebenheiten der werdenden Mutter bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen und ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben. Der Entscheidungsspielraum des Arztes erstreckt sich von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit.

Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft zusammenhängt.

Ein solches Beschäftigungsverbot kommt in Betracht:

- a. bei normalen Beschwerden der Schwangerschaft (z. B. frühmorgendliches Erbrechen, Übelkeit z. B. ausgelöst durch Gerüche, Rückenschmerzen),
- b. bei Komplikationen der Schwangerschaft, die (noch) keinen Krankheitswert haben wie z. B. drohende Fehlgeburt bzw. Frühgeburt, Zervixinsuffizienz, Thromboseneigung, Neigung zu Schwangerschaftstoxikosen sowie

- c. bei psychisch bedingtem Stress, der Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet. Voraussetzung ist, dass der gefährdende Stress gerade durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.

Dieses ärztliche Beschäftigungsverbot wird durch Vorlage eines ärztlichen Attestes beim Arbeitgeber wirksam. Das Attest ist klar abzufassen. Es muss die Rechtsgrundlage (§ 3 MuSchG), die voraussichtliche Geltungsdauer, Umfang und Art der untersagten Tätigkeit möglichst genau und allgemein verständlich darstellen, da die Bescheinigung einen hohen Beweiswert hat. Im Hinblick auf die medizinische Schweigepflicht gehören Angaben über den Gesundheitszustand und über den Verlauf der Schwangerschaft nicht in das auszustellende ärztliche Zeugnis.

Die Kosten des Attestes trägt die Arbeitnehmerin.

Ein **Muster** für ein solches Attest findet sich in der Anlage.

Bei begründeten Zweifeln an der Richtigkeit des Attestes kann der Arbeitgeber, unter Beachtung des Rechts der Schwangeren auf freie Arztwahl, eine Nachuntersuchung durch einen anderen Arzt verlangen. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu tragen. Bis zur Vorlage des Ergebnisses der Nachuntersuchung darf die Arbeitnehmerin nur entsprechend dem ursprünglichen Attest beschäftigt werden.

Abgrenzung zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Vom **ärztlichen Beschäftigungsverbot** ist die **krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit** zu unterscheiden wie z. B. durch grippale Infekte, Krankheiten im HNO-Bereich, Verletzungen.

2.2. Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder des Kindes ausgehen können, eventuell weil der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht nachkommt, so kann ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot bis zur Klärung attestiert werden (ärztliches Zeugnis: vgl. Bundesarbeitsgericht 5 AZR 49/98).

Der Arbeitgeber hat ggf. unter Einbeziehung der für den Mutterschutz zuständigen Arbeitsschutzbehörde umgehend eine Überprüfung der vermuteten Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Das Beschäftigungsverbot besteht bis zur Klärung, ob objektiv tatsächlich eine Gesundheitsgefährdung besteht.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist ebenso wie das generelle Beschäftigungsverbot sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend.

Finanzielle Sicherung

Setzt eine Arbeitnehmerin wegen eines der o. g. Beschäftigungsverbote teilweise oder ganz mit der Arbeit aus, so entstehen für sie dadurch keine finanziellen Nachteile. Während der Zeit, in der die Beschäftigung untersagt ist, hat die Schwangere bzw. Stillende Anspruch auf den Durchschnittsverdienst nach § 11 MuSchG und wird unter Zahlung des Arbeitsentgelts freigestellt.

§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz regelt den Erstattungsanspruch der Arbeitgeber im Rahmen des U2-Verfahrens, in das grundsätzlich alle Arbeitgeber einbezogen sind.