



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN
Fachgruppe Mutterschutz

Unterscheidung zwischen betrieblichen und ärztlichen Beschäftigungsverboten in Schwangerschaft und Stillzeit

Den Schutz der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes regelt das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Betriebliche arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote durch den Arbeitgeber (§§ 9, 10, 11, 12 und § 13 MuSchG)

Sobald dem **Arbeitgeber** die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin bekannt ist, gilt die o.g. Vorschrift. Danach muss der Arbeitgeber jede Tätigkeit und Arbeitsbedingung hinsichtlich einer möglichen unverantwortbaren Gefährdung (u. a. durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren und bestimmte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten) beurteilen und in eigener Verantwortung **sofort** die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen.

Wenn nach erfolgter Überprüfung feststeht, dass unverantwortbare Gefährdungen bei Tätigkeiten für die schwangere/stillende Frau bestehen, hat er Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge vorzusehen:

- > die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten.
Wenn das nicht möglich ist
- > eine Umsetzung der schwangeren bzw. stillenden Frau auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz.
Oder, falls auch dies nicht möglich ist,
- > eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit.

Der Arbeitgeber muss eine solche Freistellung selbst aussprechen, **dafür ist kein ärztliches Attest und auch keine Bestätigung durch die Aufsichtsbehörde erforderlich.**

Ärztliche gesundheitsbezogene Beschäftigungsverbote (§ 16 MuSchG)

Eine schwangere Frau darf nicht beschäftigt werden, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Diese Regelung bietet dem Arzt die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeit über die betrieblichen Beschäftigungsverbote hinaus im Hinblick auf individuelle körperliche Gegebenheiten der einzelnen Schwangeren 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

- > bei normalen Beschwerden der Schwangerschaft (z. B. fröhorgendliches Erbrechen, Übelkeit z. B. ausgelöst durch Gerüche, Rückenschmerzen),
- > bei Komplikationen der Schwangerschaft, die (noch) keinen Krankheitswert haben wie z. B. Risiko einer Fehlgeburt bzw. Frühgeburt, Thromboseneigung sowie
- > 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 soll die Rechtsgrundlage (§ 16 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 aus- zustellende ärztliche Zeugnis.

Die Kosten des Attestes trägt die Arbeitnehmerin.

Ein **Muster** finden Sie auf unserer Homepage unter

https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/MutterAttest_1.pdf

Ärztliche Beschäftigungsverbote sind ebenso wie betrieblich Beschäftigungsverbote sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend.

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 oder Verletzungen.

Vorläufiges Beschäftigungsverbot durch den Arzt

Grundsätzlich liegen nur die ärztlichen gesundheitsbezogenen Beschäftigungsverbote im Zuständigkeitsbereich eines Arztes, nicht aber die, die direkt arbeitsplatzbezogen sind, da der Arzt weder die Bedingungen am Arbeitsplatz noch die eventuell vorhandenen Umgestaltungs- oder Umsetzungsmöglichkeiten des Arbeitgebers im Detail kennt. Bestehen aus ärztlicher Sicht aber ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass durch ihre Tätigkeiten Gefahren für Leben oder Gesundheit der Schwangeren oder des Kindes ausgehen, so kann **ausnahmsweise** ein **vorläufiges Beschäftigungsverbot** bis zur Klärung ausgesprochen werden (vgl. Urteil des BAG vom 11.11.98 - 5 AZR 49/98).

Der Arbeitgeber hat dann eine Überprüfung der vermuteten Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ist die Aufsichtsbehörde zu informieren. Das Beschäftigungsverbot besteht bis zur Klärung, ob tatsächlich eine unverantwortbare Gefährdung durch Tätigkeiten oder Bedingungen am Arbeitsplatz besteht.

Ein **Muster** finden Sie auf unserer Homepage unter

https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/MutterAttest_2.pdf

Finanzielle Sicherung

Setzt eine Arbeitnehmerin wegen eines der o. g. Beschäftigungsverbote teilweise oder ganz mit der Arbeit aus, so dürfen für sie dadurch keine finanziellen Nachteile entstehen. Während der gesamten Zeit, in der die Beschäftigung untersagt ist, hat die Schwangere bzw. Stillende Anspruch auf die Zahlung des Durchschnittsverdiensts nach §§ 18 u. 21 MuSchG durch den Arbeitgeber.

§ 1 des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) regelt den Erstattungsanspruch der Arbeitgeber im Rahmen des Umlageverfahrens U2, in das grundsätzlich alle Arbeitgeber einbezogen sind und das sowohl ärztliche als auch betriebliche Beschäftigungsverbote abdeckt.

**Bei Fragen stehen Ihnen die zuständigen Mitarbeiter/innen der
Regierungspräsidien gerne zur Verfügung.**

Kontaktdaten und weitere Informationen rund um das Thema "Mutterschutz" finden Sie im Internet unter

rp.baden-wuerttemberg.de >Themen >Wirtschaft >Arbeitsschutz >Mutterschutz