

Beschäftigungsverbot für die werdende oder stillende Mutter

Das Beschäftigungsverbot gilt für die werdende oder stillende Mutter, die in einem Arbeitsverhältnis steht, unabhängig von deren individuellen, gesundheitlichen und sozialen Verhältnissen. Es wird in ein generelles bzw. in ein individuelles Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und nach der Verordnung zum Schutz der Mütter bei der Arbeit (MuSchArbV) unterteilt.

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, im Folgenden nur Arbeitgeber genannt, muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der die werdende oder stillende Mutter gefährdet sein kann, die Art, das Ausmaß und die Dauer der Gefährdung (Gefährdungsbeurteilung) beurteilen. Dem Arbeitgeber ist anzuraten, seinen Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu konsultieren.

1. Generelles Beschäftigungsverbot

nach § 3 Abs. 2 MuSchG und § 4 MuSchG i. V. m. §§ 4 und 5 MuSchArbV, § 8 MuSchG sowie § 6 Abs. 1 und 3 MuSchG

Ein generelles Beschäftigungsverbot besteht u. a.:

- bei schwerer körperlicher Arbeit,
- bei Arbeiten, bei denen die werdende oder stillende Mutter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist,
- bei Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen muss, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet;
- bei Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten muss,
- bei der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
- bei dem Schälen von Holz,
- bei Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft oder ihres Stillens in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,

- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- bei Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt ist,
- für Akkord- und Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (Ausnahmegenehmigungen durch die Aufsichtsbehörde sind möglich),
- in der Nacht (zwischen 20 und 6 Uhr), gesetzliche Ausnahmen bestehen in den ersten 4 Monaten für bestimmte Branchen,
- an Sonn- und Feiertagen, gesetzliche Ausnahmeregelungen für verschiedene Branchen,
- bei Mehrarbeit, Ausnahmegenehmigungen durch die Aufsichtsbehörde sind in begründeten Einzelfällen möglich,
- in den letzten sechs Wochen vor und im Normalfall acht Wochen nach der Entbindung.

Der Arbeitgeber ist mit Bekanntgabe der Schwangerschaft zur sofortigen Umsetzung des Beschäftigungsverbot verpflichtet.

2. Individuelles Beschäftigungsverbot

nach § 3 Abs. 1 MuSchG

Das individuelle (ärztliche) Beschäftigungsverbot berücksichtigt die persönlichen Beschwerden der werdenden Mutter, welche durch das generelle Beschäftigungsverbot nicht erfasst werden können. Die Fortsetzung der Tätigkeit auf Grund der individuellen Konstitution der Schwangeren muss die alleinige Ursache für die Gefährdung sein.

Die Entscheidung, ob die werdende Mutter arbeitsunfähig krank ist (Arbeitsunfähigkeit) oder — ohne dass eine Krankheit vorliegt — ein Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter oder Kind notwendig ist (individuelles Beschäftigungsverbot), wird nur von einer Ärztin oder einem Arzt getroffen.

Folgende Voraussetzungen sind zu beachten:

- Fortdauer der Beschäftigung ist für die Mutter oder das Kind gesundheitsgefährdend (die konkrete Arbeit oder der Arbeitsplatz ist an sich nicht gesundheitsgefährdend),
- die individuellen Verhältnisse der Schwangeren z.B.: Konstitution, Gesundheitszustand,
- Auftreten von körperlichen Beschwerden, beispielsweise bei einer Risikoschwangerschaft, Neigung zur Früh- oder Fehlgeburt, drohender Eklampsie, Übelkeit, Erbrechen, Rückenschmerzen usw.,
- Auftreten von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, beispielsweise Aus-

einandersetzungen mit dem Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen.

Im Rahmen eines ärztlichen Beschäftigungsverbotes kann die Arbeit teilweise oder ganz untersagt werden. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage beim Arbeitgeber wirksam. Es ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend.

Das ärztliche Zeugnis muss klar abgefasst sein und die Rechtsgrundlage (§ 3 Abs. 1 MuSchG) berücksichtigen. Folgendes ist zu attestieren:

- Art, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbots bzw. Beschäftigungsbeschränkungen. Es besteht die Möglichkeit, ein totales (jede Tätigkeit ist untersagt) oder ein partielles (nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten) Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Beispiele für ein partielles Beschäftigungsverbot sind eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

- Die Art der Gefährdung muss möglichst genau angegeben werden, z. B. die Schwangere reagiert überempfindlich auf bestimmte Gerüche oder es besteht eine Gefährdung durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Es dürfen weder Angaben zum Gesundheitszustand noch zum Verlauf der Schwangerschaft gemacht werden, patientenbezogene Daten oder Diagnosen dürfen nicht weitergegeben werden.
- Ein Beschäftigungsverbot ohne Einschränkungen umfasst stets die zuletzt ausgeübte Beschäftigung der werdenden Mutter und dauert grundsätzlich bis zum Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist.

Die Ärztin bzw. der Arzt ist gefordert, eine Prognose darüber abzugeben, ob eine gesundheitliche Gefährdung für die Mutter oder das Kind bei Fortdauer der Beschäftigung eintreten könnte. Dabei muss ein gewisser Grad der Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts bestehen. Es wird empfohlen, die für den Betrieb zuständige Betriebsärztin bzw. den zuständigen Betriebsarzt zu konsultieren.

Die Kosten für das Attest trägt die Arbeitnehmerin.

Es ist wichtig, dass klar zwischen dem individuellen Beschäftigungsverbot und der Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden ist. Nur dann hat das ärztliche Zeugnis einen hohen Beweiswert. Bei Zweifeln an der Richtigkeit des Attestes kann der Arbeitgeber (unter Beachtung des Rechts der Schwangeren auf freie Arztwahl) eine Nachuntersuchung durch eine andere Ärztin /einen anderen Arzt verlangen. Die Kosten der Nachuntersuchung trägt der Arbeitgeber. Bis zur Vorlage des zweiten Attestes gilt das ursprüngliche Attest.

3. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften besteht keine „freie Auswahl“ zwischen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und individuellem Beschäftigungsverbot. Beim Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit geht diese einem individuellen Beschäftigungsverbot vor.

Als krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit können in Betracht kommen:

- schwangerschaftsunabhängige Erkrankungen,
zum Beispiel:
 - viraler Infekt
- unabhängig von der Schwangerschaft bestehende Grundleiden, die während der Schwangerschaft akut werden oder sich verschlimmern:
zum Beispiel:
 - Asthma
 - Herz- und Kreislauferkrankung
 - Thrombose(-neigung)
 - Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)
- pathologischer Schwangerschaftsverlauf
zum Beispiel:
 - vorzeitige Wehentätigkeit, Blutungen
 - Gestose.

Während der Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erhält die werdende Mutter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von 6 Wochen gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetzes und anschließend Krankengeld nach § 44 Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch.

4. Lohnersatz bei Beschäftigungsverbot

Während der Zeit, in der die Beschäftigung untersagt ist, hat die Schwangere Anspruch auf den Durchschnittsverdienst. Bemessungsgrundlage für den Durchschnittsverdienst sind die letzten drei Monate bzw. 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Einbußen durch entfallende Akkord- und Fließbandarbeit oder Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dürfen nicht eintreten.

5. Aufwendungsersatz für Arbeitgeber

Gemäß § 1 Abs. 2 und 3 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) werden grundsätzlich allen Arbeitgebern - unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten — die Aufwendungen, die durch die wirtschaftliche Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen bei Schwanger- und Mutterschaft entstehen, auf Antrag durch das Ausgleichs- und Umlageverfahren der Krankenkassen (U 2) erstattet. Ausnahmen gelten für die landwirtschaftlichen Krankenkassen.

Der Antrag ist an die jeweilige Krankenkasse, bei der die werdende Mutter versichert ist, zu richten. Das Verfahren wird auch für privatversicherte Arbeitnehmerinnen durchgeführt. Für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig. Zur Klärung der Formalitäten für das Umlageverfahren sollte sich der Arbeitgeber mit der Krankenkasse in Verbindung setzen.

Dem Arbeitgeber ist zu empfehlen, für die Kostenerstattung aus dem Umlageverfahren eine Gefährdungsbeurteilung nach der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuschArbV) mit der Antragstellung bei der Krankenkasse vorzulegen.