

## Ratgeber



Mutterschutz

## Ärztliches Beschäftigungsverbot

Zum Schutz der werdenden Mutter vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen.

Die Beschäftigungsverbote des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz -MuSchG-) werden in **generelle** und **individuelle** Verbote eingeteilt.

Die **generellen Beschäftigungsverbote** gelten unabhängig vom individuellen Gesundheitszustand einer Frau und ihrer körperlichen Konstitution. Hierzu zählen das Verbot der Beschäftigung während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 Absatz 2, § 6 Absatz 1 MuSchG), das Verbot der Beschäftigung mit schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten (§ 4 Absätze 1, 2; § 6 Absatz 3 MuSchG), das Verbot der Beschäftigung mit Akkord- und Fließarbeiten (§ 4 Absatz 3; § 6 Absatz 3 MuSchG), das Verbot der Beschäftigung mit Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG), das Verbot der Beschäftigung während der Stillzeiten (§ 7 MuSchG); wobei der **Arbeitgeber** grundsätzlich in der **Verantwortung** zur Umsetzung dieser mutterschutzrechtlichen Bestimmungen **steht**. Die Überwachung obliegt in Niedersachsen den Staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern.

Die **individuellen Beschäftigungsverbote** sind auf den persönlichen Gesundheitszustand der werdenden Mutter bezogen und werden erst und in dem Umfang wirksam, wenn und soweit die Arbeitsleistung mit einem ärztlichen Zeugnis (ganz oder teilweise) untersagt wird. Nach § 3 Absatz 1 MuSchG **dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.**

Die Gefährdung infolge Schwangerschaft braucht nicht auf der jeweiligen Berufsarbeit zu beruhen. Es genügt eine **Gefährdung bei Fortdauer der Beschäftigung**.

Dies ist der Fall,

- wenn die Art der Arbeit für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährlich ist,
- wenn zwar die Art der Arbeit objektiv ungefährlich, Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind jedoch wegen der individuellen Verhältnisse der Frau bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Ein individuelles Beschäftigungsverbot (ärztliches Verbot vor der Entbindung) wird mit Vorlage des ärztlichen Zeugnisses wirksam. Angaben zum Gesundheitszustand, zum Verlauf der Schwangerschaft und die medizinische Begründung des Beschäftigungsverbots gehören mit Rücksicht auf das Persönlichkeitsrecht der Schwangeren nicht in das ärztliche Zeugnis.

**Aus dem ärztlichen Zeugnis muss sich ergeben, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.**

Dabei kommt es nach dem Wortlaut des Gesetzes auf die Ursache und die Art der Gefährdung nicht an. Entscheidend ist allein, dass sich aus dem ärztlichen Zeugnis - ohne dass eine Krankheit vorliegt - ergibt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet ist, wenn die Beschäftigung in der bisherigen Weise fortgesetzt wird.

Ein **Arzt**, der ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot ausspricht, weil er bei der weiteren Beschäftigung der Schwangeren das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sieht, muss diese **Entscheidung in eigener Verantwortung** treffen. Die Erhebung der Befunde oder deren Bewertung ist Aufgabe des Arztes. Dabei hat der Arzt zu entscheiden, ob er ein Beschäftigungsverbot erteilt, ob er es nur für einen begrenzten Zeitraum, für die gesamte Zeit bis zur Entbindung oder für bestimmte Arbeitszeiten ausspricht.

Ein ordnungsgemäß ausgestelltes **schriftliches individuelles Beschäftigungsverbot** hat einen **hohen Beweiswert**. Es kann nur dadurch erschüttert werden, dass der Arbeitgeber Umstände vorträgt, die zu ernsthaften Zweifeln an der Berechtigung des Beschäftigungsverbots Anlass geben und dieses begründen.

Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, kann er eine Nachuntersuchung der schwangeren Frau, gegebenenfalls durch einen anderen Arzt, verlangen. Die Frau ist aus der ihr obliegenden arbeitsvertraglichen Treuepflicht verpflichtet, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen. Andernfalls kann der Arbeitgeber ihrem Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten den Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegenhalten. Eine Nachuntersuchung durch einen bestimmten Arzt, insbesondere durch einen Werkarzt, kann der Arbeitgeber nicht verlangen, da die Frau grundsätzlich freie Arztwahl hat. Die Kosten der Nachuntersuchung muss der Arbeitgeber tragen.

Bis zur Vorlage eines zweiten Zeugnisses muss der Arbeitgeber das Beschäftigungsverbot in dem vom ersten Arzt angegebenen Umfang beachten. Das individuelle Beschäftigungsverbot, wie es sich aus dem ärztlichen Zeugnis ergibt, ist zwingend.

Bei den generellen Beschäftigungsverboten ist der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechtes berechtigt, die Arbeitnehmerin mit anderen nicht verbotenen, zumutbaren Arbeiten zu beschäftigen, jedoch nicht bei einem individuellen Beschäftigungsverbot. Dieses kommt einem absoluten Beschäftigungsverbot gleich und ist auf den individuellen Gesundheitszustand der Frau bezogen.

Ein solches **individuelles Beschäftigungsverbot** ist von **krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden**.

Zur **Abgrenzung** können als **Indikatoren** genannt werden:

1. Ein **individuelles Beschäftigungsverbot** durch einen Arzt ist gerechtfertigt, wenn bei Fortsetzung der Tätigkeit eine konkrete Gesundheitsgefährdung von Mutter oder Kind besteht, ohne dass die Beschwerden Krankheitswert haben oder zur Arbeitsunfähigkeit führen.
  - Dies ist möglich bei im Zusammenhang mit der Tätigkeit auftretenden bzw. sich dadurch verschlimmernden Beschwerden, zum Beispiel:
    - Wiederauftreten oder Zunahme vorzeitiger Wehentätigkeit
    - Übelkeit/Erbrechen
    - Symphysen-Schmerz bei sitzender Tätigkeit

Während der Dauer des individuellen Beschäftigungsverbotes erhält die werdende Mutter Arbeitsentgelt nach § 11 MuSchG (Mutterschutzlohn)

2. 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:
  - Asthma
  - Herz- und Kreislauferkrankung
  - Thrombose(neigung)
  - Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)
- pathologischer Schwangerschaftsverlauf, zum Beispiel:
  - vorzeitiger Wehentätigkeit, Blutungen
  - Gestose.

Während der Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erhält die werdende Mutter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von 6 Wochen auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes und anschließend Krankengeld nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches - Fünftes Buch.

## Hinweis

Wenn werdende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren (§ 11 Absatz 1 MuSchG).

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil.

Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahltten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die werdende Mutter versichert ist, zu beantragen.

## Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

<b>Braunschweig</b> Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
<b>Celle</b> Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-88 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
<b>Cuxhaven</b> Elfenweg 15/17 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
<b>Emden</b> Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
<b>Göttingen</b> Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
<b>Hannover</b> Am Listholze 74 30177 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Poststelle@gaa-h.niedersachsen.de
<b>Hildesheim</b> Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-99 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
<b>Lüneburg</b> Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
<b>Oldenburg</b> Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
<b>Osnabrück</b> Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 5035-00 Telefax: 0541 5035-01 E-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

### Herausgeber

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen  
 Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen,  
 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (ZUSBIÖ)  
 Alva-Myrdal-Weg 1  
 37085 Göttingen  
 Telefon: 0551 5070-01  
 Telefax: 0551 5070-250  
 E-Mail: zusbio@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen  
 Redaktionsgruppe Mutterschutz

Gestaltung: ZUSBIÖ

Stand: Januar 2014