

Ratgeber



Mutterschutz

Ärztliches Beschäftigungsverbot



Niedersachsen

Zum Schutz schwangerer und stillender Frauen am Arbeitsplatz vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen.

Die Beschäftigungsverbote des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz -MuSchG) werden in **betriebliche** und **ärztliche** Verbote eingeteilt.

Die **betrieblichen Beschäftigungsverbote zielen auf die Tätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft ab und** gelten unabhängig vom individuellen Gesundheitszustand der schwangeren Frau und ihrer körperlichen Konstitution. Hierzu zählen das Verbot der Beschäftigung während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 Absatz 1 und 2 MuSchG), das Verbot der Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), das Verbot der Beschäftigung mit Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 5 bzw. § 6 MuSchG) und das Verbot der Beschäftigung mit Tätigkeiten, die mit einer unverantwortbaren Gefährdung verbunden sind (§ 13 Absatz 1 Nr. 3 MuSchG); wobei der **Arbeitgeber** grundsätzlich in der **Verantwortung** zur Umsetzung dieser mutterschutzrechtlichen Bestimmungen **steht**. Die Überwachung obliegt in Niedersachsen den Staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern.

Die **ärztlichen Beschäftigungsverbote** sind auf den persönlichen Gesundheitszustand der schwangeren Frau bezogen und werden erst und in dem Umfang wirksam, wenn und soweit die Arbeitsleistung mit einem ärztlichen Zeugnis (ganz oder teilweise) untersagt wird. Nach § 16 Absatz 1 MuSchG **dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist**. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (§ 16 Absatz 2 MuSchG). Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist auch bei schwangeren Schülerinnen und Studentinnen zu beachten.

Mit einem ärztlichen Beschäftigungsverbot kann die Ärztin / der Arzt bestimmen, welche Tätigkeit über die betrieblichen Beschäftigungsverbote hinaus im Hinblick auf individuelle körperliche Gegebenheiten der einzelnen schwangeren Frau bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen und ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben. Dabei sind Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit möglich.

Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft zusammenhängt (s. u.).

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber wirksam. **Aus dem ärztlichen Zeugnis muss sich ergeben, dass die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist**. Es ist klar und allgemein verständlich abzufassen. Es soll die Rechtsgrundlage (§ 16 MuSchG), die voraussichtliche Geltungsdauer sowie Umfang und Art der untersagten Tätigkeit möglichst genau darstellen. Angaben zum Gesundheitszustand, zum Verlauf der Schwangerschaft und die medizinische Begründung des Beschäftigungsverbots unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und gehören daher nicht in das ärztliche Zeugnis.

Einen Mustervordruck für das ärztliche Zeugnis finden Sie auf unserer Homepage unter https://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/download/127395/Aerztliche_Bescheinigung_zur_Vorlage_beim_Arbeitgeber_gemaess_16_Abs._1_Mutterschutzgesetz_MuSchG_.pdf .

Ein Arzt / eine Ärztin, der / die ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausspricht, muss diese **Entscheidung aufgrund seiner/ihrer (fach)ärztlichen Expertise** treffen. Die Erhebung der Befunde oder deren Bewertung ist ärztliche Aufgabe. Dabei ist zu entscheiden, ob ein vollständiges Beschäftigungsverbot erforderlich ist, es nur für einen begrenzten Zeitraum, für die gesamte Zeit bis zur Entbindung oder für bestimmte Arbeitszeiten oder Tätigkeiten gilt. Entsprechendes trifft für das ärztliche Beschäftigungsverbot für Tätigkeiten nach Entbindung zu, die die Leistungsfähigkeit der Frau übersteigen.

Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt die schwangere Frau.

Ein ordnungsgemäß ausgestelltes **schriftliches ärztliches 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 / eine andere Ärztin, verlangen. Die Frau ist aus der ihr obliegenden arbeitsvertraglichen Treupflicht 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 / eine bestimmte Ärztin, insbesondere durch den Betriebsarzt / die Betriebsärztin, 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 / Ärztin angegebenen Umfang beachten. Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist zwingend.

Während der Dauer des ärztlichen Beschäftigungsverbotes erhält die schwangere Frau Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG (Mutterschutzlohn).

Abgrenzung ärztliches Beschäftigungsverbot – Arbeitsunfähigkeit

Ein **ärztliches Beschäftigungsverbot** ist von **krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden**. Diese Abwägung ist mit großer Sorgfalt vorzunehmen. Ein **ärztliches Beschäftigungsverbot** 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.

Diese - nicht immer einfache - Abwägung kann unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien erfolgen:

- Eine biologisch–medizinisch normal verlaufende Schwangerschaft stellt keine Krankheit dar. Das gilt auch für mit der Schwangerschaft **regelmäßig einhergehende Beschwerden**. Liegen solche Beschwerden vor, verstärken sie sich unter der Tätigkeit und werden dadurch die Gesundheit der Schwangeren oder ihres Kindes gefährdet ist ein ärztliches Beschäftigungsverbot auszusprechen (=schwangerschaftsbedingte Gesundheitsgefährdung).
Beispiel: verstärktes Erbrechen während der ersten drei Monate bei Gerüchen am Arbeitsplatz
- Auch wenn **über das normale Maß hinausgehende schwangerschaftsbedingte Befunde** erhoben werden, wie beispielsweise Kreislauflabilität oder eine anormal verlaufende Schwangerschaft, die zu einer **Leistungseinschränkung, aber nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit** führen, ist bei einer Gefährdung der Gesundheit durch Fortsetzung der Tätigkeit ein Beschäftigungsverbot auszusprechen (=schwangerschaftsbedingte Gesundheitsgefährdung).
Beispiele: Komplikationen der Schwangerschaft, die (noch) keinen Krankheitswert haben wie z. B. Risiko einer Fehlgeburt bzw. Frühgeburt durch Wiederauftreten oder Zunahme vorzeitiger Wehentätigkeit, Thromboseneigung, psychisch bedingter Stress, der Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet. Voraussetzung ist, dass der gefährdende Stress bzw. die erwähnten Komplikationen gerade **durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt** wird.
- Liegen **über das normale Maß hinausgehende schwangerschaftsbedingte Befunde** vor, die **unabhängig von einer Fortsetzung der Tätigkeit** bereits zu einer **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit** führen, ist trotz einer Gefährdung der Gesundheit durch Fortsetzung der Tätigkeit eine Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen (=krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit).

Beispiele: pathologischer Schwangerschaftsverlauf, wie vorzeitige Wehentätigkeit, Blutungen, Gestose.

- Liegt neben normalen schwangerschaftsbedingten Beschwerden eine **krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit** vor, **die mit der Schwangerschaft in keinem Zusammenhang steht**, ist trotz einer Gefährdung der Gesundheit bei Fortsetzung der Tätigkeit eine Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen (=krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit). Beispiele: unabhängig von der Schwangerschaft **bestehende Grunderkrankungen**, die während der Schwangerschaft akut werden oder sich verschlimmern wie Asthma, Herz- und Kreislauferkrankung, Thrombose(neigung), Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus). Kommt zu einem Beschäftigungsverbot eine Arbeitsunfähigkeit dazu, so ist diese letztere vorrangig.

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

Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass durch die Tätigkeiten der schwangeren Frau deren Gesundheit oder die des Kindes gefährdet ist, 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 das zuständige Staatliche Gewerbeaufsichtsamt zu informieren. Das Beschäftigungsverbot besteht bis zur Klärung, ob tatsächlich eine unverantwortbare Gefährdung durch Tätigkeiten oder Bedingungen am Arbeitsplatz besteht.

Es empfiehlt sich, das vorläufige Beschäftigungsverbot auch dem zuständigen Staatlichen Gewerbeaufsichtsamt zu übermitteln.

Bescheinigung einer Fehlgeburt

Im Fall einer Fehlgeburt steht der Frau eine Schutzfrist zu, während der sie nicht beschäftigt werden darf, sofern sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt (§ 3 Abs. 5 MuSchG).

Die Länge der Schutzfrist richtet sich nach dem Schwangerschaftsmonat, in dem die Frau die Fehlgeburt erleidet:

- a) bis zum Ablauf von zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder
- b) bis zum Ablauf von sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
- c) bis zum Ablauf von acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

Die Frau kann ihre Bereitschaft zur Arbeitsleistung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Zum Nachweis einer Fehlgeburt kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber von seiner Beschäftigten die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangt. Die Kosten für solche Bescheinigungen, die die Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

Ein Muster einer Bescheinigung stellt die KBV zur Verfügung: <https://www.kbv.de/praxis/tools-und-services/praxisnachrichten/2025/06-05/mutterschutz-nach-einer-fehlgeburt-aerztliche-bescheinigung-erforderlich>

Hinweis

Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.

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 fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

Braunschweig Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
Celle Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-88 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
Cuxhaven Elfenweg 15/17 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
Emden Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
Hannover Freundallee 9a 30173 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Mutterschutz@gaa-h.niedersachsen.de
Hildesheim Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 80077-0 Telefax: 0441 80077-299 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
Osnabrück Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 503-500 Telefax: 0541 503-501 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: zusbioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen
Redaktionsgruppe Mutterschutz

Gestaltung: ZUSBIÖ

Stand: 12/2025