

Info Mutterschutz

Individuelle Beschäftigungsverbote

(Beschäftigungsverbot nach ärztlichem Zeugnis)

Die generellen, d.h. arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbote nach § 4 Mutterschutzgesetz (MuSchG) bieten zwar bei normalem Schwangerschaftsverlauf einen ausreichenden Schutz für Mutter und Kind, sie können jedoch individuelle Beschwerden einzelner Mütter nicht ausreichend berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat deshalb in § 3 des Mutterschutzgesetzes ein individuelles Beschäftigungsverbot geregelt, das vom behandelnden Arzt festgelegt werden kann. In § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz heißt es dazu:

"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 gibt 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. Der Entscheidungsspielraum des Arztes erstreckt sich von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Beschäftigung.

UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN KANN EIN ÄRZTLICHES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT AUSGESPROCHEN WERDEN?

Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft und deren Auswirkungen zusammenhängt. Die Arbeit, die nach ärztlichem Zeugnis nicht oder nur in beschränktem Umfang von der Schwangeren ausgeübt werden darf, kann zwar im allgemeinen als ungefährlich eingeschätzt werden, für die Schwangere subjektiv jedoch zu Beschwerden führen, die ihre Gesundheit oder die des Kindes gefährden können. Dies kann z.B. schon bei Essengerüchen oder Tabakrauch der Fall sein. Auch psychische Belastungen, denen die schwangere Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz ausgesetzt ist (z.B. Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen) können den Ausspruch eines ärztlichen Beschäftigungsverbotrechtfertigen.

UNTERSCHIED ZWISCHEN KRANKHEITSBEDINGTER ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

Vom ärztlichen Beschäftigungsverbot ist die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden. Klagt die Schwangere über Beschwerden, die auf der Schwangerschaft beruhen, so kommt es darauf an, ob es sich um einen krankhaften Zustand handelt, der zur Arbeitsunfähigkeit führt. Kann dies bejaht werden, ist krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Haben die Beschwerden dagegen keinen Krankheitswert oder führen sie nach ärztlichem Urteil nicht zur Arbeitsunfähigkeit, so kommt die Erteilung eines Beschäftigungsverbotrechtfertigen. Die Erhebung von Befunden und deren Bewertung ist Sache des Arztes.

Welchen Inhalt muss die Bescheinigung eines ärztlichen Beschäftigungsverbotrechtfertigen haben?

Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird durch Vorlage des schriftlichen Zeugnisses eines approbierten Arztes beim Arbeitgeber wirksam. Um laienhaften Einschätzungen und Schlussfolgerungen zu begegnen, hat das Beschäftigungsverbot keine Angaben über den Gesundheitszustand der Schwangeren oder den Schwangerschaftsverlauf zu enthalten, wohl aber eine möglichst genaue Umschreibung der verbotenen Tätigkeit. Das Attest ist klar abzufassen. Es muss die Rechtsgrundlage (§ 3 Mutterschutzgesetz), die voraussichtliche Geltungsdauer („zunächst bis ...“) und den Umfang, d.h. die begrenzte Arbeitsmenge („nicht mehr als ... Arbeitsstunden pro Tag“) bzw. die Art der untersagten Tätigkeit möglichst genau und mit allgemein verständlichen Angaben darstellen. Es ist auch möglich, darzustellen, welche Art von Tätigkeit die Schwangere ausüben darf (Positivliste).

Der medizinisch nicht vorgebildete Arbeitgeber muss in der Lage sein, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbotrechtfertigen zu erfassen. Ein Beschäftigungsverbot ohne Einschränkungen umfasst stets die zuletzt ausgeübte Beschäftigung der Mutter und dauert grundsätzlich bis zum Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist.

Welche Rechtsfolgen hat das ärztliche Beschäftigungsverbot?

Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Selbst mit Zustimmung der Schwangeren darf der Arbeitgeber sie bei andauerndem Beschäftigungsverbot nicht verbotswidrig beschäftigen. Das Beschäftigungsverbot ist so lange zu beachten, wie das zu Grunde liegende Attest nicht widerrufen wird. Fordert der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin dennoch zur Arbeitsleistung auf, steht dieser ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Die Kosten des Attestes trägt die Arbeitnehmerin.

Während der Zeit, in der die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt ist, hat die Frau Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist (§ 11 Mutterschutzgesetz).

Dem Arbeitgeber wird das nach § 11 Mutterschutzgesetz bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt voll von der Krankenkasse erstattet. Dies ist nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22.12.2005 unabhängig von der Beschäftigtenzahl. (U2 - Verfahren).

Wie kann der Arbeitgeber das ärztliche Beschäftigungsverbot überprüfen?

Bei Zweifeln an der Richtigkeit des Attestes kann der Arbeitgeber vom ausstellenden Arzt Auskunft über die Gründe für die Ausstellung des Attestes verlangen, soweit diese nicht der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen. Der Arbeitgeber muss die Gelegenheit haben, die der Beschäftigung entgegenstehenden Gefahrenquelle zu beseitigen. Der Arzt hat deshalb dem Arbeitgeber mitzuteilen, von welchen tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Schwangeren er bei der Ausstellung des Attestes ausgegangen ist. Fragen nach den Gründen für den Ausspruch des Beschäftigungsverbot, insbesondere nach dem Gesundheitszustand der Schwangeren und dem Verlauf der Schwangerschaft, darf der Arzt nicht beantworten, da diese Angaben der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.

Wird das ärztliche Beschäftigungsverbot trotz der Einwände des Arbeitgebers aufrechterhalten, kann dieser eine weitere ärztliche Untersuchung verlangen. Das Recht der Schwangeren auf freie Arztwahl ist jedoch zu beachten. Die Kosten der Nachuntersuchung trägt der Arbeitgeber, da er die Untersuchung veranlasst hat.

Bis zur Vorlage des zweiten Attestes muss die Arbeitnehmerin entsprechend dem ursprünglichen Attest beschäftigt werden.

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:

Regierung von Unterfranken
- Gewerbeaufsichtsamt -
Georg-Eydel-Str. 13
97082 Würzburg

Tel. 0931-380-00