

Beschäftigungsverbote und Arbeitsunfähigkeit in der Schwangerschaft

Ärztliches Beschäftigungsverbot (§§ 4, 5, 6, 8, 11, 12, 16 MuSchG)

Eine schwangere Frau darf nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Ein ärztliches (bisher individuelles) Beschäftigungsverbot ergibt sich aus der gesundheitlichen Situation der schwangeren Frau in Verbindung mit den Anforderungen der Arbeit. Liegt z. B. eine Risikoschwangerschaft vor, kann auch eine an sich für eine schwangere Frau unbedenkliche Arbeit für Mutter oder Kind gefährlich werden. Sofern die Ärztin oder der Arzt nicht jede Beschäftigung der schwangeren Frau untersagt, kann das Beschäftigungsverbot auf bestimmte Tätigkeiten oder bestimmte Arbeitszeiten beschränkt sein (teilweises Beschäftigungsverbot). Der Arbeitgeber hat das ärztliche Beschäftigungsverbot einzuhalten, sobald ihm das Zeugnis der Ärztin oder des Arztes durch die schwangere Frau zugeht. **Ein entsprechendes Zeugnis kann jede Ärztin bzw. jeder Arzt ausstellen.** Auch der Betriebsarzt kann als Arzt grundsätzlich ein individuelles Beschäftigungsverbot ausstellen. Im Rahmen seiner Tätigkeit ist es aber nicht seine Aufgabe schwangere Frauen dahingehend zu untersuchen, ob die Voraussetzungen für ein individuelles Beschäftigungsverbot vorliegen. Hinzu kommt, dass es auch nicht zu den Aufgaben eines Betriebsarztes gehört, ein individuelles Beschäftigungsverbot von einer Arbeitsunfähigkeit abzugrenzen (siehe weiter unten), was bei der Anwendung von § 16 MuSchG nötig ist. **Dies ist Aufgabe des behandelnden Arztes (Gynäkologe). Üblicherweise werden individuelle Beschäftigungsverbote daher von Gynäkologen als den zuständigen Fachärzten ausgesprochen.**

Das ärztliche Zeugnis muss eine möglichst genaue Umschreibung der verbotenen Tätigkeit enthalten. Es ist klar abzufassen. Es muss die Rechtsgrundlage (§ 16 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 Frau ausüben darf (Positivliste).

Arbeitsunfähigkeit in der Schwangerschaft

Vom ärztlichen Beschäftigungsverbot ist die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden. Klagt die schwangere Frau über Beschwerden, die auf der Schwangerschaft beruhen, so muss die Ärztin bzw. der Arzt beurteilen, ob die Beschwerden Krankheitswert haben und zu einer Arbeitsunfähigkeit führen oder nicht. Die Erteilung eines ärztlichen Beschäftigungsverbots kommt nur dann in Betracht, wenn die Beschwerden keinen Krankheitswert haben und sie nach ärztlicher Beurteilung nicht zur Arbeitsunfähigkeit führen. Eine Frau hat keinen Anspruch darauf, dass ihr eine Ärztin bzw. ein Arzt anstatt einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Zeugnis über ein ärztliches (bisher individuelles) Beschäftigungsverbot ausstellt.

Betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG)

Wenn sich aus einer Beurteilung des Arbeitsplatzes gemäß § 10 MuSchG unzulässige Tätigkeiten und/oder Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen ergeben, ist entsprechend § 13 Abs. 1 Nr. 1 und 2 MuSchG zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann. Ist dies nicht möglich, kommt als **letzte Möglichkeit** das betriebliche Beschäftigungsverbot in Betracht. Für die Umsetzung des betrieblichen Beschäftigungsverbots ist weder ein ärztliches Zeugnis (z. B. einer Gynäkologin oder eines Gynäkologen) noch eine Anordnung bzw. Feststellung der zuständigen Aufsichtsbehörde erforderlich. **Das betriebliche Beschäftigungsverbot spricht der Arbeitgeber aus.** Der Betriebsärztliche Dienst und das Sachgebiet Arbeitssicherheit können den Arbeitgeber hierzu beraten.