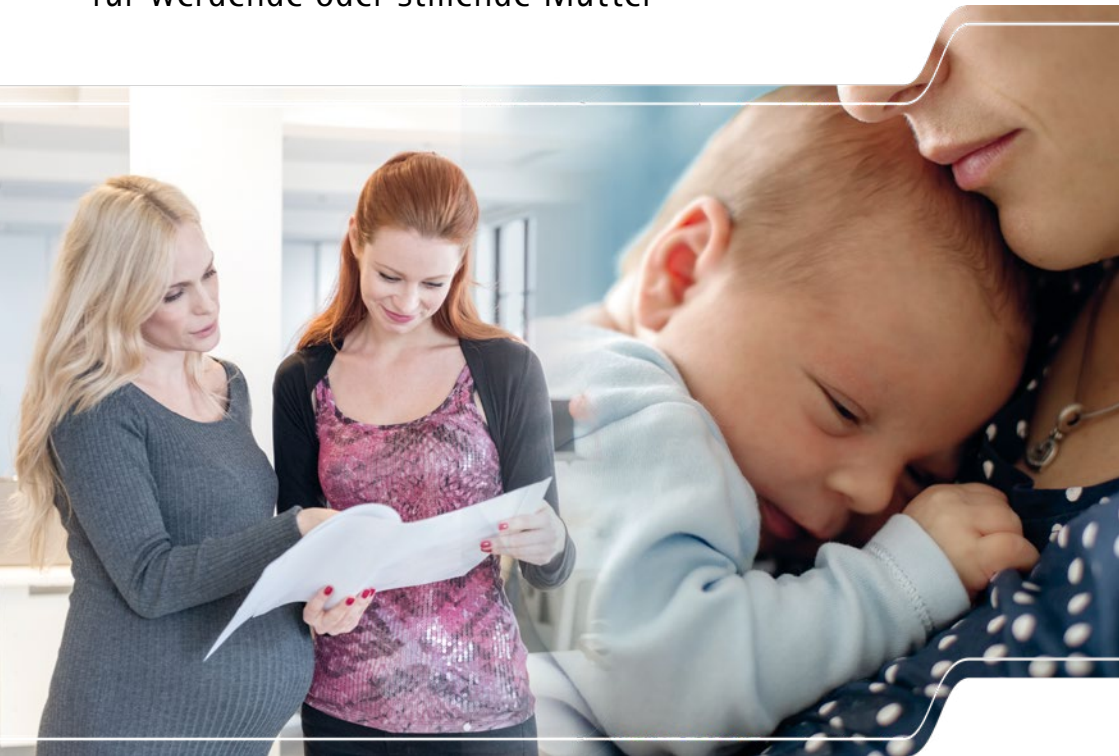




Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

Informationen zum Beschäftigungsverbot
für werdende oder stillende Mütter



Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

Werdende oder stillende Mütter genießen besonderen Schutz und Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. Der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen und die ungestörte Entwicklung ihrer Kinder sind gesetzlich festgeschrieben.

Stellt die Gefährdungsbeurteilung unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau fest, muss der Arbeitgeber nach § 13 die Arbeitsbedingungen umgestalten oder einen zumutbaren Ersatzarbeitsplatz anbieten. Erst wenn beide Maßnahmen nicht möglich sind oder eine Gefährdung trotzdem nicht auszuschließen ist, muss ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Diese Broschüre möchte arbeitende Frauen, Arbeitgeber und Personalvertretungen über das Beschäftigungsverbot und die gesetzlichen Regelungen informieren.

Was versteht man unter einem Beschäftigungsverbot?

Ein Beschäftigungsverbot schützt Mutter und Kind vor Überforderung und Überbeanspruchung im Arbeitsverhältnis.

Bei einer normalen Schwangerschaft bieten die generellen Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) in der Regel für Mutter und Kind einen ausreichenden Schutz vor arbeitsbedingten Gefahren.

Sie können jedoch individuelle Beschwerden einzelner Mütter nicht ausreichend berücksichtigen. Deshalb wurde in § 16 des Mutterschutzgesetzes ein ärztliches Beschäftigungsverbot verankert, das vom behandelnden Arzt ausgesprochen wird.

Der Arbeitgeber muss bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz für jede Tätigkeit auch die Gefährdung beurteilen, der eine schwangere oder stillende Frau ausgesetzt wäre und entsprechende Maßnahmen festlegen. Diese greifen dann unverzüglich, wenn eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist. Damit kann ein vorläufiges Beschäftigungsverbot bis zur Klärung am Arbeitsplatz verringert werden bzw. ganz entfallen. Dem Arbeitgeber ist anzuraten, seinen Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit einzubeziehen.



Das betriebliche Beschäftigungsverbot

nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG

Ein betriebliches Beschäftigungsverbot besteht u. a.:

- bei schwerer körperlicher Arbeit,
- bei Arbeiten, bei denen die werdende oder stillende Mutter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden chemischen oder biologischen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist,
- in Räumen mit Überdruck, sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage,
- 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, bei denen sie dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
- wenn eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln, wenn dies eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
- bei Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt ist,
- wenn Schutzausrüstung getragen werden muss und das Tragen eine Belastung darstellt,
- für Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, bei

Fließarbeit und bei getakteter Arbeit, wenn das Arbeitstempo eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,

- in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist möglich, wenn der Arbeitgeber einen Antrag nach § 28 bei der zuständigen Behörde gestellt hat,
- an Sonn- und Feiertagen, Ausnahmeregelungen gelten für verschiedene Branchen, und bei Mehrarbeit,
- in den letzten sechs Wochen (außer auf ausdrücklichen Wunsch der Frau) vor und im Normalfall acht Wochen nach der Entbindung.

Der Arbeitgeber ist mit Bekanntgabe der Schwangerschaft zur sofortigen Umsetzung der Schutzmaßnahmen in der Rangfolge:

Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder Aussprechen eines betrieblichen Beschäftigungsverbot es verpflichtet.



Das ärztliche Beschäftigungsverbot

nach § 16 MuSchG

Das ärztliche Beschäftigungsverbot berücksichtigt die persönlichen Beschwerden der werdenden Mutter, welche durch das betriebliche 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 (ärztliches Beschäftigungsverbot), wird nur von einer Ärztin oder einem Arzt getroffen.

Folgende Voraussetzungen sind zu beachten:

- die 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, drohende Eklampsie (Krampfanfall), Übelkeit, Erbrechen, Rückenschmerzen usw.,
- Auftreten von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, beispielsweise Auseinandersetzungen 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 (§ 16 MuSchG) berücksichtigen.

Folgendes ist zu attestieren:

- Art, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbotes 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 ärztlichen Beschäftigungsverbot und der Arbeitsunfähigkeit unterschieden wird. 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.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften besteht keine „freie Auswahl“ zwischen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und ärztlichem

Beschäftigungsverbot. Beim Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit geht diese einem 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 (eine durch die Schwangerschaft hervorgerufene Krankheit)

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



Lohnersatz bei Beschäftigungsverbot

Während der Zeit, in der die Beschäftigung untersagt ist, hat die Schwangere Anspruch auf den Durchschnittsverdienst (Mutterschutzlohn nach § 18). Bemessungsgrundlage für den Durchschnittsverdienst sind die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft. Einbußen durch entfallende Akkord- und Fließbandarbeit oder Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dürfen nicht eintreten.

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 Um-

lageverfahren 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.

Der Arbeitgeber ist gehalten, für die Kostenerstattung aus dem Umlageverfahren eine Gefährdungsbeurteilung bzw. die Kopie der „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“ an die Arbeitsschutzbehörde ([www.arbeitsschutz.sachsen.de/Themen von A-Z/ Mutterschutz](http://www.arbeitsschutz.sachsen.de/Themen%20von%20A-Z/Mutterschutz)) mit der Antragstellung bei der Krankenkasse vorzulegen.

Bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde im Freistaat Sachsen erhalten Sie weitere Auskünfte:

Landesdirektion Sachsen – Abteilung 5 Arbeitsschutz

Postanschrift:

09105 Chemnitz

Besucheranschriften:

Dienststelle Dresden

Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden

Tel.: +49 351 825-5001

Fax: +49 351 825-9700

E-Mail: post.asd@lds.sachsen.de

Internet: www.lds.sachsen.de

Dienstszitz Bautzen

Käthe-Kollwitz-Straße 17/ Haus 3, 02625 Bautzen

Tel.: +49 3591 273-400

Fax: +49 3591 273-460

Dienstszitz Chemnitz

Brückenstraße 10, 09111 Chemnitz

Tel.: +49 371 4599-0

Fax: +49 371 4599-5050

E-Mail: post.asc@lds.sachsen.de

Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Leipzig

Braustraße 2, 04107 Leipzig

Tel.: +49 341 977-5001

Fax: +49 341 977-1199

E-Mail: post.asl@lds.sachsen.de

Internet: www.lds.sachsen.de

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden

E-Mail: poststelle@smwa.sachsen.de

Internet: www.smwa.sachsen.de

www.arbeitsschutz.sachsen.de

Fotos: Titel links: Johnny Greig – istockphoto.com,

Titel rechts, S. 8: tatyana_tomsickova – istockphoto.com,

S. 2: vm – istockphoto.com, S. 3, 6: Designed by Freepik,

S. 4: Designed by rawpixel.com / Freepik

Gestaltung und Satz: taktiker Werbeagentur GmbH

Druck: FLYERALARM GmbH

Redaktionsschluss 11. Auflage: November 2018

Die Gelder für die Veröffentlichung werden aus Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes bereitgestellt.

Kostenfreier Bezug:

Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung

www.publikationen.sachsen.de



smwa.sachsen.de



[/smwa.sachsen](https://www.facebook.com/smwa.sachsen)



[@smwa_sn](https://twitter.com/smwa_sn)