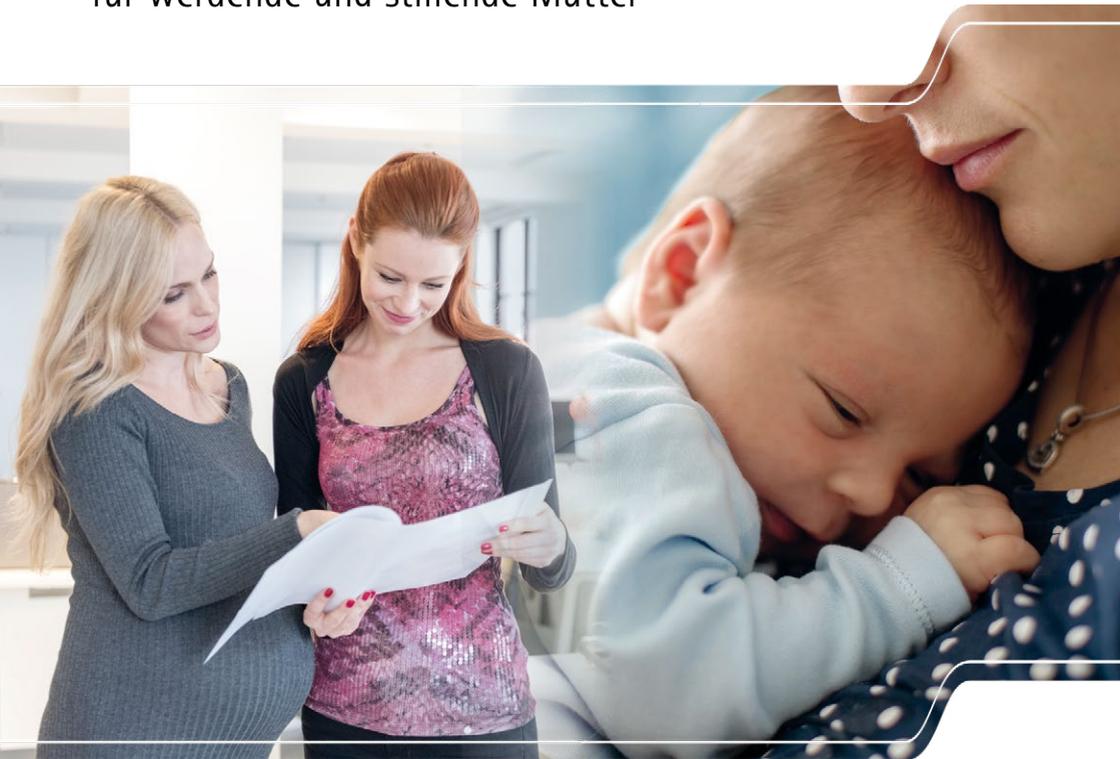




Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

Informationen zum Beschäftigungsverbot
für werdende und stillende Mütter



Mutterschutz und Beschäftigungsverbot



Werdende und stillende Mütter genießen besonderen Schutz und Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. Der Gesundheitsschutz für die Mütter und die ungestörte Entwicklung ihrer Kinder ist gesetzlich festgeschrieben. Diese Broschüre möchte arbeitende Frauen, Arbeitgeber, Personalvertretungen, Betriebs- und Frauenärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und andere Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes über das Beschäftigungsverbot und die gesetzlichen Regelungen informieren.

Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechungen ergeben sich, wenn der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau aufgrund von betrieblichen und ärztlichen Beschäftigungsverboten nicht beschäftigen darf. In diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber verboten, die Frau zu beschäftigen. Diese Beschäftigungsverbote können teilweise oder vollständig ausgesprochen werden. Ein Mitspracherecht hat die Frau hierbei nicht. Dem Arbeitgeber ist anzuraten, seinen Betriebsarzt/ seine Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit einzubeziehen.

Zu einem **betrieblichen Beschäftigungsverbot** kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere bzw. stillende Frau oder deren Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können.

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 oder stillt. Damit kann ein **vorläufiges Beschäftigungsverbot** bis zur Klärung am Arbeitsplatz verringert werden bzw. ganz entfallen. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist vom Arbeitgeber immer auch der Mutterschutz „anlassunabhängig“ zu berücksichtigen und damit unabhängig davon, ob weibliche Beschäftigte tätig sind oder eine weibliche Beschäftigte dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt hat. Damit wird gewährleistet, dass die erforderlichen Schutzmaßnahmen den Verantwortlichen bereits bekannt sind wenn eine Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt wird. So können Verzögerungen bei der Einleitung der Schutzmaßnahmen vermieden werden.

Zu einem **ärztlichen Beschäftigungsverbot** kommt es, wenn eine Ärztin bzw. ein Arzt die Gesundheit der Frau oder die ihres Kindes aufgrund ihres individuellen Gesundheitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft oder in den ersten Monaten nach der Entbindung als gefährdet einstuft.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot

Zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere bzw. stillende Frau oder Ihr Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Er muss alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die schwangere bzw. stillende Frau weiterzubeschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die schwangere bzw. stillende Frau oder Ihr Kind erforderlich ist. In Zweifelsfällen kann sich die schwangere bzw. stillende Frau bei der zuständigen Aufsichtsbehörde darüber vergewissern, welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung der Arbeitgeber ihr zu eröffnen hat. Hat der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa, weil er die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die mutterschutzrechtlichen Vorgaben für die Tätigkeiten und den Arbeitsplatz noch nicht aktualisiert hat – darf er die schwangere bzw. stillende Frau nicht beschäftigen, bis er die erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt hat (sogenanntes vorläufiges Beschäftigungsverbot). In diesen Fällen kann die schwangere bzw. stillende Frau zur Klärung Kontakt mit der zuständigen Aufsichtsbehörde aufnehmen. Notfalls bescheinigt die Frauenärztin oder der Frauenarzt der schwangeren bzw. stillenden Frau ein entsprechendes vorläufiges Beschäftigungsverbot.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) führt beispielhaft im § 11 für schwangere Frauen und im § 12 für stillende Frauen aus, welche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende bzw. schwangere Frauen jeweils unzulässig sind.

Dabei sind neben Gefahrstoffen und Biostoffen weitere mögliche Expositionen bzw. Tätigkeiten bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu beachten. Der Arbeitgeber kann sich bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin beraten lassen. Die Unzulässigkeit der Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen hat der Gesetzgeber jedoch nicht in allen Fällen eindeutig geregelt. Somit obliegt es dem Arbeitgeber in vielen Fällen selbst, anhand der Gefährdungsbeurteilung zu beurteilen, ob die konkreten Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen als unverantwortbare Gefährdung eingestuft werden müssen. Die sich aus den §§ 11 und 12 MuSchG ergebenden Verbote schließen eine Weiterbeschäftigung nicht generell aus. Vielmehr ist 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.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht. Für die Umsetzung des betrieblichen Beschäftigungsverbots ist weder ein ärztliches Zeugnis (zum Beispiel einer Frauenärztin oder eines Frauenarztes) noch eine Anordnung bzw. Feststellung der zuständigen Aufsichtsbehörde erforderlich.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot spricht der Arbeitgeber aus. Der Arbeitgeber darf nicht zulassen, dass eine schwangere oder stillende Frau trotz betrieblichem Beschäftigungsverbot freiwillig weiterarbeitet.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot

Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 MuSchG 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 nach § 16 Abs. 1 MuSchG 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.

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 16 Abs. 2 MuSchG). Das Verbot wird mit der Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber wirksam. Es ist sowohl für den Arbeitgeber, als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Der Arbeitgeber hat das Beschäftigungsverbot wirksam umzusetzen.

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 Grunderkrankungen, 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.



Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen

Bei einem mutterschutzbedingten Arbeitsplatzwechsel oder einem (teilweisen oder vollständigen) Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen hat die schwangere oder stillende Frau einen Anspruch auf den sogenannten Mutterschutzlohn und erhält damit mindestens ihren vor Beginn ihrer Schwangerschaft erzielten (Brutto-) Durchschnittsverdienst.

Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Der Mutterschutzlohn gilt als normaler Lohn und ist damit steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Weiterführende Informationen finden Sie unter anderem in den Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860

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

Landesdirektion Sachsen – Abteilung 5 Arbeitsschutz und Marktüberwachung
Postanschrift:
09105 Chemnitz

Besucherschriften:

Dienststelle Dresden

Aufsichtsbezirk: Landeshauptstadt Dresden,
Landkreis Meißen,
Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden
Tel.: +49 351 825-5001
Fax: +49 351 825-9700
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststz Bautzen

Aufsichtsbezirk: Landkreis Bautzen,
Landkreis Görlitz
Käthe-Kollwitz-Straße 17/Haus 3, 02625
Bautzen
Tel.: +49 3591 273-400
Fax: +49 3591 273-460
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Chemnitz

Aufsichtsbezirk: Stadt Chemnitz,
Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis, Landkreis
Zwickau, Landkreis Mittelsachsen
Brückenstraße 10, 09111 Chemnitz
Tel.: +49 371 4599-0
Fax: +49 371 4599-5050
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Leipzig

Aufsichtsbezirk: Landkreis Leipzig,
Landkreis Nordsachsen,
Stadt Leipzig
Braustraße 2, 04107 Leipzig
Tel.: +49 341 977-0
Fax: +49 341 977-1199
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Abteilung Arbeit und Europäische Strukturfonds
Wilhelm-Buck-Str. 2, 01097 Dresden

presse@smwa.sachsen.de

www.arbeitsschutz.sachsen.de

www.smwa.sachsen.de

www.facebook.com/smwa.sachsen

twitter.com/smwa_sn

Redaktion: Referat Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt

Redaktionsschluss 15. Auflage: August 2023, aktual. September 2024

Fotos: Titel links: Johnny Greig – [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com),

Titel rechts, S. 8: tatyana_tomsickova – [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com),

S. 2: vm – [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com),

S. 4: Inside Creative House – [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com),

S. 6: ljubaphoto – [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com),

Gestaltung und Satz: taktiker Werbeagentur GmbH

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von politischen Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung von Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

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

