

## Individuelle, ärztliche Beschäftigungsverbote für Schwangere

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) gibt es zwei Arten von Beschäftigungsverboten:

### **1. Generelle (weitere) Beschäftigungsverbote**

gelten für alle werdenden und stillenden Mütter unabhängig von deren individuellen Verhältnissen.

Diese generellen Beschäftigungsverbote sind mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam. Der Arbeitgeber ist verpflichtet diese umzusetzen. Die Beschäftigungsverbote sind in §§ 4 und 8 des Mutterschutzgesetzes geregelt. Zum Beispiel dürfen werdende und stillende Mütter nach § 4 Abs. 1 MuSchG nicht mit schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden.

Diese Beschäftigungsverbote bieten zwar bei einem normalen Schwangerschaftsverlauf einen ausreichenden Schutz für Mutter und Kind, aber sie können die individuellen Gegebenheiten nicht ausreichend berücksichtigen.

### **2. Individuelle, ärztliche Beschäftigungsverbote**

Diese Regelung bietet der Ärztin/dem Arzt die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeit im Hinblick auf individuelle körperliche Gegebenheiten der werdenden Mutter bzw. des Kindes eine Gefahr für die Mutter oder das Kind darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen.

#### **Folgende Voraussetzungen sind zu beachten:**

1. Fortdauer der Beschäftigung ist für die Mutter oder das Kind gesundheitsgefährdend (die konkrete Arbeit oder der Arbeitsplatz an sich ist nicht gesundheitsgefährdend).
2. Maßgeblich sind die individuellen Verhältnisse der Schwangeren, z. B. deren Konstitution.
3. Krankhafte Beschwerden fallen nicht hierunter. Vielmehr handelt es sich um Schwangere mit Beschwerden, die nicht krankhaft sind (z. B. Erbrechen, Rückenschmerzen) oder mit Symptomen wie z. B. Risiko einer Früh- oder Fehlgeburt, drohende Eklampsie.

Das Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber entsprechend des Inhaltes wirksam. Es ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend.

Das ärztliche Zeugnis muss klar abgefasst sein und die Rechtsgrundlage (§ 3 Abs. 1 MuSchG) berücksichtigen. Die Art, der Umfang und die Dauer des Beschäftigungsverbotes müssen klar formuliert werden.

- A. Umfang des individuellen Beschäftigungsverbot  
Es besteht die Möglichkeit, ein totales (jede Tätigkeit ist untersagt bis zum Eintritt der gesetzlichen Schutzfristen) oder ein partielles (nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten) Beschäftigungsverbot zu attestieren. Beispiele für ein partielles Beschäftigungsverbot sind: eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 4 Stunden oder eine Begrenzung der Tätigkeiten auf ausschließlich sitzende Tätigkeit.
- B. Die Art der Gefährdung bei Fortdauer der Beschäftigung muss möglichst genau und verständlich beschrieben werden. Es dürfen weder Angaben zum Gesundheitszustand noch zum Verlauf der Schwangerschaft gemacht werden. Patientenbezogene medizinische Daten oder sogar Diagnosen dürfen nicht an den Arbeitgeber weitergegeben werden.
- C. Die Dauer des individuellen Beschäftigungsverbot muss deutlich definiert werden, z.B. ab sofort bis zur 35. SSW oder bis zum Eintreten der gesetzlichen Schutzfristen.

Eine klare Abgrenzung zwischen schwangerschafts- und krankheitsbedingten Beschwerden ist oft schwierig. Die behandelnde Ärztin/der behandelnde Arzt muss anhand des Befundes entscheiden, ob die Symptome Krankheitswert haben und eine Krankschreibung erfordern oder ob sie durch die Schwangerschaft hervorgerufen werden und zu einer Gefährdung der Schwangeren bei Fortdauer der Beschäftigung führen können. Letzteres ist beispielweise möglich, wenn Beschwerden mit der Arbeitstätigkeit auftreten bzw. sich dadurch verschlimmern oder vorzeitige Wehen wieder auftreten oder zunehmen. Sind aufgrund besonderer Umstände Komplikationen für den Verlauf der Schwangerschaft zu befürchten, kann in diesen Einzelfällen ein individuelles Beschäftigungsverbot geboten sein (beispielsweise bei körperlich geschwächter Verfassung der Schwangeren oder extremen psychischen Belastungen).

Die Kosten für das Attest trägt die Arbeitnehmerin. Die Ärztin/der Arzt muss zwischen dem individuellen Beschäftigungsverbot und der Arbeitsunfähigkeit unterscheiden. Nur dann hat das ärztliche Zeugnis einen hohen Beweiswert. Bei Zweifel 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.

Während der Zeit, in der die Beschäftigung untersagt ist, hat die Schwangere Anspruch auf den Durchschnittsverdienst. Bemessungsgrundlage für den Durchschnittsverdienst sind die letzten drei Monate bzw. 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Einbußen durch entfallende Akkord- und Fließbandarbeit oder Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dürfen nicht eintreten.

Die Arbeitgeber sind am allgemeinen Umlageverfahren "U2-Verfahren" der gesetzlichen Krankenkassen beteiligt, durch das bei einem Beschäftigungsverbot die Lohnkosten auf Antrag voll zurückerstattet werden. Weitere Auskünfte erteilen die Krankenkassen der versicherten Arbeitnehmerinnen bzw. die Minijobzentrale für geringfügig Beschäftigte.

Die Überwachung der Durchführung der gesetzlichen Mutterschutzvorschriften erfolgt durch die örtlich zuständigen Bezirksregierungen. Weitere Ansprechpartner bei offenen Fragen sind außerdem die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im Internet sind folgende Merkblätter einzusehen:

- Mutterschutz in Gärtnereien
- Mutterschutz in Arztpraxen
- Mutterschutz in Zahnarztpraxen
- Mutterschutz in zahntechnischen Laboratorien
- Mutterschutz in chemischen Laboratorien
- Mutterschutz in Alten- und Pflegeheimen
- Mutterschutz in der ambulanten Krankenpflege
- Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern
- Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Tieren
- Mutterschutz in stein- und holzverarbeitenden Betrieben
- Mutterschutz im Maler- und Lackiererhandwerk
- Mutterschutz in Spielhallen
- Mutterschutz im Beauty-Bereich – Friseur
- Arbeitszeiten in Schwangerschaft und Stillzeit
- Individuelle, ärztliche Beschäftigungsverbote für Schwangere

Bei den Inhalten aller Merkblätter handelt es sich um allgemeine Hinweise, die nicht die konkrete Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers im Einzelfall ersetzen können. Bei Unstimmigkeiten im konkreten Einzelfall entscheidet die zuständige Bezirksregierung.

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen,  
Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf, E-Mail: [info@mail.mais.nrw.de](mailto:info@mail.mais.nrw.de), Web:

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)

#### Allgemeiner Haftungsausschluss

Die Autorinnen und Autoren haben für die Wiedergabe aller im Rahmen dieses Merkblattes enthaltenen Informationen große Mühe darauf verwendet, die Angaben entsprechend dem Wissensstand bei Fertigstellung des Werkes abzudrucken. Trotz sorgfältiger Erstellung können Fehler nicht ganz ausgeschlossen werden. Autoren und Herausgeber übernehmen infolgedessen keine Verantwortung und keine folgende oder sonstige Haftung, die auf irgendeine Art aus der Nutzung der Anweisungen oder Teilen davon entsteht. Auch haften sie nicht, sollte es trotz sorgfältiger Einhaltung aller in diesem Werk genannten Empfehlungen zu einer vermeidbaren Erkrankung kommen.

#### Haftungsausschluss im Sinne § 9 TDG

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen macht sich den Inhalt, der innerhalb dieses Angebots per Hyperlinks zugänglich gemachten fremden Websites ausdrücklich nicht zu eigen und kann deshalb für deren inhaltliche Korrektheit, Vollständigkeit und Verfügbarkeit keine Gewähr leisten. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nord-rhein-Westfalen hat keinen Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung und auf Inhalte der gelinkten Seiten.