



Beschäftigungsverbote für schwangere und stillende Frauen

*Hinweise für Arbeitgeber,
schwangere und
stillende Frauen*

Schwangere und stillende Frauen in Beschäftigung, betrieblicher Berufsausbildung und im Studium, genießen einen besonderen Schutz. Durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sollen sie vor Bedingungen am Arbeitsplatz geschützt werden, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden können. Gleichzeitig sollen sie vor finanziellen Einbußen aufgrund von Beschäftigungsverboten bewahrt werden.

Diese Hinweise enthalten Informationen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, zu den Beschäftigungsverboten sowie zu den finanziellen Leistungen bei Beschäftigungsverboten.

Gefährdungsbeurteilung – der Dreh- und Angelpunkt im Betrieb

Nach § 10 Abs. 1 MuSchG hat der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, die eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Er hat unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdungen im Vorfeld zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG erforderlich sein wird oder
- c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird (betriebliches Beschäftigungsverbot).

Diese präventiven mutterschutzrechtlichen Maßnahmen müssen unabhängig („anlasslos“) davon vorgenommen werden, ob eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt wird. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen sind erforderlichenfalls die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt mit hinzuzuziehen.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und dem Bedarf an Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen werden müssen.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Das Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG).

Damit die notwendigen Schutzmaßnahmen rechtzeitig getroffen werden können, ist es wichtig, dass eine schwangere Frau den Arbeitgeber informiert, sobald sie weiß, dass sie

schwanger ist und eine stillende Frau dem Arbeitgeber alsbald mitteilt, dass sie stillt.

Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt die „anlasslose“ Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu überprüfen und ggf. zu konkretisieren (z. B. wegen Infektionsgefährdung) und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen, deren Bedarf er im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermittelt hat. Der Arbeitgeber hat die Frau über die „anlasslose“ Gefährdungsbeurteilung und über die für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren und ihr ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot eines Gesprächs über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG).

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Beispiele für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen und einem betrieblichen Beschäftigungsverbot unterliegen können, sind in den §§ 11 und 12 MuSchG aufgeführt.

Ergibt sich aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dass die gesamten bzw. einzelnen Tätigkeiten unter ein oder mehrere betriebliche Beschäftigungsverbote fallen, darf die geschützte Frau mit diesen Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Diese betrieblichen Beschäftigungsverbote treten unmittelbar kraft Gesetz ein. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber festlegen muss, welche Schutzmaßnahmen für die zu schützende Frau erforderlich sind, mit welchen zulässigen Arbeiten er sie ggf. weiterbeschäftigen darf, ob er sie innerbetrieblich umsetzen muss oder ob er sie letztlich ganz oder teilweise freistellen muss. Das heißt, erst wenn die Prüfung des Arbeitgebers ergeben hat, dass sich die möglichen unverantwortbaren Gefährdungen nicht durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder einen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel beseitigen lassen, muss er die zu schützende Frau ganz oder teilweise freistellen. Wichtig ist die Reihenfolge der Maßnahmenableitung: Eine Weiterbeschäftigung – und sei sie auch nur teilweise – hat Vorrang vor einer völligen Freistellung.

Für eine Freistellung (ganz oder teilweise) einer schwangeren oder stillenden Frau aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes bedarf es weder eines ärztlichen Zeugnisses oder einer Anordnung der Aufsichtsbehörde (in Bayern die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen).

Aufgaben der Gewerbeaufsichtsämter im Zusammenhang mit dem Vollzug des MuSchG sind u. a. die Beratung und Information der schwangeren oder stillenden Frau sowie des Arbeitgebers. Die Aufsichtsbehörde kann im Zweifelsfall anordnen, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind und bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen verbieten (vgl. § 29 Abs. 3 Nrn. 5 und 7 MuSchG). Diesbezügliche Amtshandlungen sind grundsätzlich kostenpflichtig.

Ärztliches Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit

Während das *betriebliche Beschäftigungsverbot* vom Gesetzgeber für die Situation vorgesehen ist, in der eine allgemeine – d. h. eine für jede schwangere oder stillende Frau zutreffende – Unvereinbarkeit zwischen Schwangerschaft bzw. Stillzeit einerseits und bestimmten beruflichen Tätigkeiten andererseits besteht, kommt das *ärztliche Beschäftigungsverbot* bei schwangeren Frauen in Betracht, wenn individuelle Faktoren dazu führen, dass bestimmte Anforderungen schwangerschaftsbedingt nicht mehr erfüllt bzw. bestimmte Tätigkeiten aus medizinischer Sicht nicht mehr ausgeführt werden können. Da diese individuellen Faktoren, die sowohl die Schwangere als auch den Schwangerschaftsverlauf betreffen können, in aller Regel nur dem behandelnden Frauenarzt (und nicht dem Arbeitgeber oder dem Betriebsarzt) bekannt sind, obliegt es hier dem Frauenarzt oder ggf. auch dem behandelnden Hausarzt der Schwangeren, tätig zu werden.

Liegen also die Ursachen für etwaige Gesundheitsgefährdungen von Mutter oder Kind bei Fortführung der Beschäftigung nicht ausschließlich an den Bedingungen am Arbeitsplatz, auf die der Arbeitgeber sein Augenmerk richten muss (siehe oben), sondern sind sie durch die Schwangerschaft selbst begründet, muss der behandelnde Arzt dafür sorgen, dass die aus ärztlicher Sicht gefährdenden Tätigkeiten unterlassen werden. Hierfür stehen ihm grundsätzlich zwei Instrumente zur Verfügung: Wie außerhalb der Schwangerschaft auch, kann er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, also eine "Krankschreibung", ausstellen. Oder er kann – wie bereits erwähnt – ein ärztliches Beschäftigungsverbot aussprechen. Letzteres eröffnet die Möglichkeit, nach ärztlicher Einschätzung zu bestimmen, welche Tätigkeiten im Hinblick auf die individuelle gesundheitliche Situation der schwangeren Frau bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen. Der Ermessensspielraum erstreckt sich dabei von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Beschäftigung.

In der Veröffentlichung „*Beschäftigungsverbote für schwangere und stillende Frauen – Hinweise für Ärzte*“ werden gewisse Anhaltspunkte gegeben, wie ein sachgerechtes und rechtskonformes ärztliches Vorgehen aussehen kann.

Finanzielle Interessen der geschützten Arbeitnehmerin oder anderer Beteiligter dürfen nicht dazu führen, dass anstelle einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein Zeugnis über ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgestellt wird.

Das vom Arzt ausgesprochene ärztliche Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Die Kosten des Attestes trägt die Arbeitnehmerin. Die Aufsichtsbehörde überprüft das ärztliche Beschäftigungsverbot nicht. Der Arzt erstellt die Bescheinigung eigenverantwortlich.

Der Arbeitgeber muss die Gelegenheit haben, individuelle Gefahrenquellen, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen, zu beseitigen. Das ärztliche Zeugnis muss daher Art, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbots klar definieren und ggf. diejenigen Tätigkeiten benennen, auf denen es beruht. Ein pauschaler Hinweis auf Risiken für die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes reicht nicht aus.

Auf Nachfrage des Arbeitgebers muss der Arzt mitteilen, von welchen Arbeitsbedingungen der Schwangeren er bei der Ausstellung des Attestes ausgegangen ist bzw. welche Gründe zum Attest geführt haben, soweit diese nicht der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen. Mit diesen Informationen kann der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen der schwangeren Frau ggf. in Absprache mit dem Arzt möglicherweise so verändern, dass eine Gefährdung für sie oder ihr Kind ausgeschlossen und eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Ist dies der Fall, ist ein Widerruf des Attestes durch den Arzt (siehe weiter unten) nicht erforderlich, da es der Weiterbeschäftigung nicht mehr entgegensteht.

Bestehen von Seiten des Arbeitgebers Zweifel, ob ein ärztliches Zeugnis berechtigt ist, kann er eine ärztliche Untersuchung der schwangeren Frau durch einen anderen Arzt verlangen. Die schwangere Frau hat hierbei freie Arztwahl. Die Kosten für diese weitere ärztliche Untersuchung hat der Arbeitgeber zu tragen. Bis zur Vorlage des weiteren ärztlichen Zeugnisses muss die zu schützende Arbeitnehmerin entsprechend dem ursprünglichen Zeugnis beschäftigt bzw. freigestellt werden.

Selbst mit Zustimmung der Schwangeren darf der Arbeitgeber sie nicht entgegen des ärztlichen Beschäftigungsverbots beschäftigen. Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist vom Arbeitgeber so lange zu beachten, wie das zugrunde liegende Attest vom Arzt nicht widerrufen wird.

Nach der Entbindung kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn eine Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist (§ 16 Abs. 2 MuSchG).

Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür, dass die schwangere Frau mit Tätigkeiten beschäftigt wird, die im Allgemeinen unter ein betriebliches Beschäftigungsverbot fallen (siehe oben), so darf der Arzt bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein ärztliches Zeugnis über ein vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot ausstellen. Falls notwendig, kann der Arzt das zuständige Gewerbeaufsichtsamt über ein ausgesprochenes vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot in Kenntnis setzen. Sobald dem Arbeitgeber dieses Zeugnis durch die schwangere Frau zugeht, hat er umgehend eine Überprüfung der möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Für die Klärung durch den Arbeitgeber ist das vorläufige ärztliche Beschäftigungsverbot durch den Arzt zeitlich ausreichend zu befristen (z. B. auf zwei Wochen).

Mit Beseitigung der v. g. Anhaltspunkte hat die schwangere Frau nach möglichst schriftlicher Aufforderung durch den Arbeitgeber die Tätigkeit wieder aufzunehmen, auch vor Ablauf der vom Arzt festgelegten Frist.

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Durch ein betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot dürfen einer Frau keine finanziellen Nachteile entstehen. Während der Zeit, in der die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt ist, hat die Frau Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist – sog. Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG).

Bei dauerhaften Verdiensterhöhungen oder -kürzungen, zum Beispiel Wechsel von einem Vollzeitvertrag auf einen Teilzeitvertrag, die während des o. g. Berechnungszeitraums wirksam werden, ist für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes für den gesamten Berechnungszeitraum von dem geänderten Verdienst auszugehen. Wird die Veränderung nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist sie ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit in die Berechnung mit einzubeziehen (§ 21 Abs. 4 MuSchG).

Jeder Arbeitgeber hat im Rahmen des U2 Verfahrens einen Anspruch auf Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen, unabhängig davon, wie viel Arbeitnehmer er im Betrieb beschäftigt (vgl. § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG). Die Mutterschaftsaufwendungen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG) werden dem Arbeitgeber unabhängig davon erstattet, ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot vorliegt.

Zuständig für die Erstattung der Mutterschaftsaufwendungen ist (vgl. § 2 Abs. 1 AAG)

- die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist,
- bei geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See,
- bei privatversicherten Arbeitnehmerinnen die Kasse, an die die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Bei Fragen zum Erstattungsbetrag im Rahmen des U2-Verfahrens wenden Sie sich bitte an die o. g. zuständige Stelle.

Die Erstattung muss nach erfolgter Zahlung der Mutterschaftsaufwendungen vom Arbeitgeber beantragt werden (vgl. § 2 Abs. 2 AAG). Antragsformulare sind auf den Internetseiten der meisten Krankenkassen verfügbar.

Hinweise

Verstöße gegen Beschäftigungsverbote und die Meldeverpflichtung nach § 27 MuSchG können Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten darstellen und entsprechend geahndet werden.

Muster-Formulare stehen auf dem Bayern-Portal (www.freistaat.bayern) unter Übersicht/Leistungen/Mutterschutz zur Verfügung.

Weitere Auskünfte erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:

Regierung von Oberbayern, Gewerbeaufsichtsamt

Heißstraße 130, 80797 München, Tel.: 089 2176-1,
Fax: 089 2176-3102, www.regierung.oberbayern.de

Regierung von Niederbayern, Gewerbeaufsichtsamt

Gestütstraße 10, 84028 Landshut, Tel.: 0871 808-01,
Fax: 0871 808-1799, www.regierung.niederbayern.bayern.de

Regierung der Oberpfalz, Gewerbeaufsichtsamt

Ägidienplatz 1, 93047 Regensburg, Tel.: 0941 5680-0,
Fax: 0941 5680-1799, www.regierung.oberpfalz.bayern.de

Regierung von Oberfranken, Gewerbeaufsichtsamt

Oberer Bürglaß 34-36, 96450 Coburg, Tel.: 09561 7419-0,
Fax: 09561 7419-100, www.regierung.oberfranken.bayern.de

Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt

Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, Tel.: 0911 928-0,
Fax: 0911 928-2999, www.regierung.mittelfranken.bayern.de

Regierung von Unterfranken, Gewerbeaufsichtsamt

Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg, Tel.: 0931 380-00,
Fax: 0931 380-1803, www.regierung.unterfranken.bayern.de

Regierung von Schwaben, Gewerbeaufsichtsamt

Morellstraße 30d, 86159 Augsburg, Tel.: 0821 327-01,
Fax: 0821 327-2700, www.regierung.schwaben.bayern.de

www.sozialministerium.bayern.de



Aufbruch Bayern. Für Ihre Zukunft.
Im Mittelpunkt unserer Politik stehen die Menschen in Bayern.
Wir stärken die Familien. Wir sorgen für beste Bildung. Wir setzen auf Innovation.
Für die Arbeitsplätze von morgen. Für eine erfolgreiche und lebenswerte Heimat.
Für beste Chancen überall in Bayern. www.aufbruch.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales wurde durch die
berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche
Durchführung des audits berufundfamilie@bescheinigt:
www.beruf-und-familie.de.



Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung erfahren?
BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Telefon 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de
erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen
Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen
Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales
Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de
Bürgerbüro: Tel. 089 1261-1660, Fax 089 1261-1470
Mo. bis Fr. von 9.30 bis 11.30 Uhr, Mo. bis Do. von 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr
E-Mail: buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterstützung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.