



Information zu den Voraussetzungen für Beschäftigungsverbote

Immer wieder besteht Klärungsbedarf wann ein Beschäftigungsverbot vom Arzt oder vom Arbeitgeber ausgesprochen werden kann bzw. ausgesprochen werden muss. Dabei sind die Voraussetzungen und Zuständigkeiten eines Beschäftigungsverbot im Mutterschutzgesetz klar geregelt. In diesem Informationsblatt möchten wir Sie über die Unterschiede, Voraussetzungen und Zuständigkeiten von Beschäftigungsverboten aufklären.

Sobald Sie Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie schwanger sind, gilt für Sie das Mutterschutzgesetz. Ihr Arbeitgeber ist nun verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Eignung für Schwangere durchzuführen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und die zuständige Aufsichtsbehörde zu informieren. Werden die Anforderungen an einen schwangerschaftsgerechten Arbeitsplatz nicht erfüllt, hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen zu treffen oder Ihnen eine angemessene alternative Tätigkeit anzubieten. Ist dies nicht möglich, muss Ihr Arbeitgeber Sie von der Arbeit freistellen. Dieses arbeitsplatzbezogene **generelle Beschäftigungsverbot** wird ausschließlich vom Arbeitgeber bzw. vom Betriebsarzt ausgesprochen.

Für das **individuelle Beschäftigungsverbot** nach § 16 MuSchG ist eine konkrete gesundheitliche Gefährdung von Mutter und Kind maßgeblich. Dies ist der Fall wenn das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortführung der Beschäftigung gefährdet ist. Das individuelle Beschäftigungsverbot wird vom Arzt ausgesprochen.

Hier besteht die Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitszeiten zu untersagen oder ein totales Beschäftigungsverbot auszusprechen. Entscheidend hierbei ist, dass noch kein krankhafter Zustand vorliegt.

Nach §13 MuSchG hat der Arbeitgeber den Arbeitsplatz der Schwangeren so umzugestalten, dass deren Arbeitsfähigkeit grundsätzlich erhalten werden kann. Dies muss nach § 14 MuSchG schriftlich dokumentiert werden.

Sobald Beschwerden mit Krankheitswert vorliegen, liegt nach § 2 Absatz 1 Satz 1 AU-Richtlinie eine **Arbeitsunfähigkeit** vor. Dies ist der Fall, wenn die Beschwerden das schwangerschaftstypische Normalmaß derart überschreiten, dass ein gestörter Ablauf der Schwangerschaft zu befürchten ist. Typische Beispiele sind vorzeitige Wehentätigkeit, Blutungen, Rückenschmerzen oder eine vermehrte Übelkeit in der Schwangerschaft. In diesem Fall darf kein Beschäftigungsverbot ausgestellt werden. Wenn aufgrund finanzieller Interessen der schwangeren Arbeitnehmerin oder anderer Beteiligten anstelle einer Arbeitsunfähigkeit ein Beschäftigungsverbot attestiert wird, können sich neben zivilrechtlichen Ansprüchen nach § 278 Strafgesetzbuch bei vorsätzlichem Handeln auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben.

Beratung zum Thema Mutterschutz bietet das Regierungspräsidium Giessen.
Ansprechpartner sind : Andreas Altenheimer, andreas.altenheimer@rpgi.hessen.de Tel. 0641/303-3231, Sascha Dietz sascha.dietz@rpgi.hessen.de Tel. 0641/303-3259
oder: <https://rp-giessen.hessen.de/inneres-arbeit/arbeitnehmerschutz/mutterschutz>