

Das ärztliche Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen – Gestaltungsmöglichkeiten der Ärztinnen und Ärzte

von:

Dr. Beate Catrein, Frank Heldt, Monika Kuhbald-Plöger

Inhaltsverzeichnis

1. Das individuelle Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen – Gestaltungsmöglichkeiten der Ärztinnen und Ärzte	2
1.1. Einleitung: Berührungspunkte zwischen Ärztinnen und Ärzten und der Arbeitsschutzverwaltung.....	2
1.2. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG).....	2
1.3. Das ärztliche (individuelle) Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft	2
1.4. Weitere relevante Punkte zur Ausstellung eines ärztlichen (individuellen) Beschäftigungsverbotes	3
1.5. Abgrenzung von Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit.....	4
1.6. Das ärztliche Beschäftigungsverbot in den ersten Monaten nach der Entbindung.....	5
2. Die Pflichten des Arbeitgebers - Betrieblicher Gesundheitsschutz.....	5
2.1. Verantwortung und Aufgaben des Arbeitgebers (unzulässige Tätigkeiten/generelle Beschäftigungsverbote).....	5
3. Rechtsfolgen von Beschäftigungsverboten und Arbeitsunfähigkeit	7
3.1. Beschäftigungsverbot.....	7
3.2. Versicherung der Arbeitgeber gegen Zahlungen von Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten.....	8
3.3. Rechtsfolgen von Arbeitsunfähigkeit	8
3.4. Versicherung der Arbeitgeber gegen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	8
4. Aufgaben und Möglichkeiten der Arbeitsschutzverwaltung.....	9
5. Zusammenfassung:.....	9
5.1. Rechtsgrundlagen:.....	10
5.2. Ansprechpartner:	11
Attest-Muster	12

1. Das individuelle Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen – Gestaltungsmöglichkeiten der Ärztinnen und Ärzte

1.1. Einleitung: Berührungspunkte zwischen Ärztinnen und Ärzten und der Arbeitsschutzverwaltung

Die Beschäftigung von schwangeren Frauen in der Arbeitswelt wirft immer wieder Fragen auf. Diese werden immer wieder von verschiedenen Seiten (betroffene Frauen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretungen, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte) und auch den behandelnden Frauenärztinnen und -ärzten an die Arbeitsschutzverwaltung herangetragen. Dieser Artikel möchte Ärztinnen und Ärzte aller Fachrichtungen ermutigen, von den ihnen durch das Mutterschutzgesetz eingeräumten Handlungsspielräumen Gebrauch zu machen. Was ist dabei zu beachten?

1.2. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurde 2017 novelliert und gilt seit dem 01. Januar 2018 nicht nur für Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis, sondern auch für Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Frauen mit Behinderung in einer Werkstatt für Behinderte, Entwicklungshelferinnen, Frauen in Jugend- und Bundesfreiwilligendienst und Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind u.a. Hierzu gehören auch befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverhältnisse in der Probezeit, Ausbildungsverhältnisse und sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse (Mini-Job).

1.3. Das ärztliche (individuelle) Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot kommt immer dann in Betracht, wenn der Schutz der generellen Beschäftigungsverbote entsprechend § 11 *Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen* für schwangere Frauen (siehe Abschnitt 2 *Die Pflichten des Arbeitgebers - Betrieblicher Gesundheitsschutz*) nicht ausreicht und eine Gefährdung der Gesundheit der Frau oder des Kindes aufgrund von individuellen Faktoren bei Fortdauer der Beschäftigung besteht.

Voraussetzung für dieses Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Dieses kann jede Ärztin und jeder Arzt ausstellen. Berechtigt sind nicht nur Gynäkologen, sondern auch Hausärzte, Betriebsärzte, Neurologen, Psychiater usw.

Bei der Feststellung eines individuellen Beschäftigungsverbotes obliegt dem behandelnden Arzt die Beurteilung, ob bei **Fortdauer** der Beschäftigung eine Gefährdung der schwangeren Frau oder des ungeborenen Kindes besteht. Für die Verhängung des Beschäftigungsverbotes genügt deshalb die bloße Möglichkeit eines Schadenseintritts infolge weiterer Beschäftigung der schwangeren Frau (LAG Hessen vom 14.04.2004 - Az: 2 Sa 803/03).

Rechtsgrundlage für das ärztliche bzw. individuelle Beschäftigungsverbot ist § 16 Abs. 1 des aktuellen MuSchG. Bis zum 31.12.2017 regelte § 3 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in der alten Fassung (aF) das individuelle Beschäftigungsverbot. Bei der Überarbeitung des Gesetzestextes zum ärztlichen Beschäftigungsverbot handelt es sich nur um redaktionelle Änderungen. An dem Inhalt dieser gesetzlichen Regelung hat sich durch die Neufassung nichts geändert. Allerdings beziehen sich die Gerichtsurteile, die für diesen Artikel ausgewertet wurden, auf den § 3 Abs. 1 MuSchG aF. Neuere Rechtsprechung zu § 16 Abs. 1 MuSchG ist noch nicht bekannt. Es ist davon auszugehen, dass die in diesen Urteilen genannten Voraussetzungen bzw. Kriterien für ein ärztliches Beschäftigungsverbot daher auch weiterhin Bestand haben.

Das Beschäftigungsverbot wird in der Regel schriftlich erklärt (Muster im Anhang), deshalb ist es möglichst konkret zu fassen, wobei die ärztliche Schweigepflicht zu beachten ist. Es sollte folgende Punkte beinhalten:

- Art: Welche Tätigkeiten dürfen noch ausgeübt werden bzw. nicht mehr ausgeübt werden.
- Umfang: komplettes Beschäftigungsverbot (keine Tätigkeiten mehr möglich) oder partielles Beschäftigungsverbot (bestimmte Tätigkeiten zulässig oder bestimmte Arbeitszeiten).
- Dauer des Beschäftigungsverbot: befristet oder bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Abs. 1 MuSchG.

1.4. Weitere relevante Punkte zur Ausstellung eines ärztlichen (individuellen) Beschäftigungsverbot

Es darf noch kein primär krankhafter Zustand mit Arbeitsunfähigkeit vorliegen (LAG Hessen vom 14.04.2004 - Az: 2 Sa 803/03).

Der Arbeitgeber oder der von ihm beauftragte Betriebsarzt kann sich an den attestierenden Arzt wenden, um abzuklären, von welchen Arbeitsbedingungen (Beispiel: Sachbearbeiterin auf einem Büroarbeitsplatz in der Verwaltung der Firma XY) er ausgegangen ist und ob und ggf. welche konkreten Tätigkeiten die schwangere Frau im Rahmen des individuellen Beschäftigungsverbot noch ausüben kann. Bei der Auskunftserteilung ist die ärztliche Schweigepflicht (Befund, Diagnose) zu beachten.

Nimmt der Arbeitgeber die gebotene fachkundige Überprüfung der Unbedenklichkeit des Arbeitsplatzes einer schwangeren Arbeitnehmerin nicht vor und bestehen aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes ausgehen können, so darf der Arzt bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen (BAG Urteil Az. 4 AZR 49/98). Die Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus dem Unterabschnitt 2 des Mutterschutzgesetzes

Betrieblicher Gesundheitsschutz (siehe [Die Pflichten des Arbeitgebers - Betrieblicher Gesundheitsschutz](#)).

Nach überwiegender Rechtsprechung stellt der Anfahrtsweg in der Regel keinen Grund für ein individuelles Beschäftigungsverbot dar, wenn sich die Gefährdung zwar aus der Anfahrt zum und der Rückfahrt vom Arbeitsplatz ergibt - nicht aber, wie es in § 3 Abs. 1 MuSchG aF gefordert wurde und nun in § 16 Abs. 1 MuSchG gefordert wird, aus der Beschäftigung an sich. Denn, nur der Weg zur Arbeit ist gefährlich, die Beschäftigung an sich birgt keine Gefahr (Hessisches LAG, 17 Sa 1855/07).

Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann auch durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz notwendig sein. Ursächlich sind häufig Spannungen zwischen der Frau und ihrem Arbeitgeber oder ihren Kollegen.

1.5. Abgrenzung von Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit

Eine Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein. Die nachfolgenden Beispiele können hier hilfreich sein:

Übelkeit und Erbrechen

- Ein unstillbares Erbrechen als behandlungsbedürftige Erkrankung hat im Regelfall die Arbeitsunfähigkeit zur Folge. Tritt die Übelkeit nur in Verbindung mit Gerüchen am Arbeitsplatz auf, kann es sich um ein individuelles Beschäftigungsverbot handeln - insbesondere, wenn die Schwangerschaft durch die anhaltende Übelkeit gefährdet wird.

Rückenschmerzen

- Arbeitsunfähigkeit liegt üblicherweise vor, wenn behandlungsbedürftige Schmerzen Ruhe oder Liegen der schwangeren Frau erfordern. Sind die Schmerzen nicht akut behandlungsbedürftig, kann ein individuelles Beschäftigungsverbot erforderlich sein, wenn sich die Schmerzen bei Fortdauer der Beschäftigung verschlimmern und behandlungsbedürftig werden bzw. die Schwangerschaft dadurch gefährdet ist.

Bei folgenden Beispielen handelt es sich in der Regel um Erkrankungen, die kein individuelles Beschäftigungsverbot, sondern eher Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben:

Schwangerschaftsspezifische Erkrankungen, z. B.:

- Präeklampsie (EPH-Gestose, Spätgestose oder Schwangerschaftsintoxikation),
- drohender Abort,
- unstillbares Erbrechen.

In der Schwangerschaft sich manifestierende Erkrankungen, z. B.:

- Diabetes,

- Hypertonie,
- Asthma.

Schwangerschaftsunabhängige Erkrankungen, z. B.:

- virale oder
- bakterielle Infekte.

1.6. Das ärztliche Beschäftigungsverbot in den ersten Monaten nach der Entbindung

Ergänzend wird auf das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 2 MuSchG hingewiesen. Danach dürfen Frauen, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden. Die verminderte Leistungsfähigkeit muss im Zusammenhang mit der Mutterschaft stehen. Das ärztliche Zeugnis soll ebenfalls angeben, in welchem Grad die Leistungsfähigkeit gemindert ist und welche Arbeiten die Frau noch ausüben darf.

2. Die Pflichten des Arbeitgebers - Betrieblicher Gesundheitsschutz

2.1. Verantwortung und Aufgaben des Arbeitgebers

(unzulässige Tätigkeiten/generelle Beschäftigungsverbote)

Eine zentrale Rolle bei der Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau spielt der Arbeitgeber. Aufgrund der persönlichen Abhängigkeit der Beschäftigten und dem Direktionsrecht der Arbeitgeber tragen diese die Verantwortung für die rechtskonforme Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Nach § 10 MuSchG hat der Arbeitgeber bereits vor der Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau die Gefährdungen an sämtlichen Arbeitsplätzen nach

- Art,
- Ausmaß und
- Dauer der Gefährdungen

zu beurteilen. Dabei hat der Arbeitgeber insbesondere zu ermitteln, ob Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, ob eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder ob die Weiterbeschäftigung der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. Der Arbeitgeber hat alle bei ihm beschäftigten Personen über das Ergebnis dieser im Vorhinein durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen und den ggf. erforderlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen (wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird) zu informieren. Dies kann z. B. bei der jährlichen Unterweisung nach § 5 ArbSchG bzw. bei einer Neueinstellung vor Aufnahme der Tätigkeit geschehen.

Bei der Durchführung der Beurteilung hat sich der Arbeitgeber an den sogenannten „Generellen Beschäftigungsverboten“ des Mutterschutzgesetzes zu orientieren. Diese sind im Wesentlichen in § 11 *MuSchG Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen* enthalten. Diese Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote gelten generell für alle schwangeren Frauen- unabhängig von ihrer persönlichen Konstitution.

Sie gelten hauptsächlich für folgende Tätigkeiten:

- Schwere körperliche Arbeiten (Bücken, Beugen, Strecken, Bewegung von Lasten über 5 kg bzw. 10 kg, ständiges Stehen),
- Akkordarbeit und Fließarbeit

und folgende Tätigkeiten, soweit dabei eine *unverantwortbare Gefährdung* besteht:

- Umgang mit Gefahrstoffen,
- Arbeiten mit Infektionsgefährdung,
- Arbeiten mit einer physikalischen Gefährdung durch ionisierende und nicht ionisierende Strahlung,
- Arbeiten, die mit Erschütterungen, Vibrationen und Lärm verbunden sind,
- Arbeiten bei Hitze, Kälte, Nässe,
- Arbeiten mit Unfallgefahr,
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln,
- getaktete Arbeit.

Die unzulässigen Tätigkeiten/generellen Beschäftigungsverbote für stillende Frauen sind in § 12 *MuSchG* geregelt. Sie gelten hauptsächlich für folgende Tätigkeiten:

- Umgang mit Gefahrstoffen,
- Arbeiten mit Infektionsgefährdung,
- Arbeiten mit einer physikalischen Gefährdung durch ionisierende und nicht ionisierende Strahlung,
- Akkord- und Fließarbeit,
- getaktete Arbeit, soweit dies zu einer unverantwortbaren Gefährdung der Mutter oder des Kindes führt.

Auch die gesetzlichen Regelungen zu den Schutzfristen vor und nach der Entbindung, zur Mehrarbeit, Nacharbeit und Sonntagsarbeit gelten generell für alle schwangeren und stillenden Frauen, die unter den Anwendungsbereich des *MuSchG* fallen.

Ergibt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dass Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Frau oder ihres Kindes in unverantwortbarer Weise gefährdet ist,

hat der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen unverzüglich und von sich aus zu treffen, sobald ihn eine Frau über ihre Schwangerschaft oder das Stillen ihres Kindes unterrichtet. Dabei hat er sich an die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 13 Abs. 1 MuSchG zu halten. Dies bedeutet, dass er zunächst prüfen muss, ob eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (oder Arbeitszeit) möglich ist, so dass die Betroffene auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz ungefährdet weiterarbeiten kann.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeit entweder überhaupt nicht möglich oder mit einem unverhältnismäßigen Aufwand für den Arbeitgeber verbunden, hat er im nächsten Schritt zu prüfen, ob er die betroffene Frau an einen anderen Arbeitsplatz umsetzen kann. Ist auch dies nicht möglich oder der Frau nicht zumutbar, bleibt letzten Endes nur die Freistellung übrig.

Diese sich unter Beachtung der *unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen* (generellen Beschäftigungsverbote) aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden erforderlichen Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber grundsätzlich in eigener Verantwortung zu beachten. Er braucht hierzu weder die Bestätigung der Arbeitsschutzverwaltung noch die eines Arztes.

Der Arbeitgeber hat die schwangere oder stillende Frau über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die in ihrem Fall daraus resultierenden konkreten Schutzmaßnahmen zu unterrichten und ihr ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten.

Er kann aber auch zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, die ihm obliegenden Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Wie in allen Fragen des Arbeitsschutzes kann er sich auch hier von seinem Betriebsarzt bzw. seiner Betriebsärztin oder von der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

3. Rechtsfolgen von Beschäftigungsverboten und Arbeitsunfähigkeit

3.1. Beschäftigungsverbot

Die Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten wird in den §§18 und 21 MuSchG geregelt.

Wenn die Frau wegen der Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen muss bzw. Beschäftigung oder Entlohnungsart wechselt, dürfen ihr keine finanziellen Nachteile entstehen. Der Mutterschutzlohn muss mindestens dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft entsprechen. Das gilt auch bei Einbußen durch das Verbot der Nachtarbeit, der Akkordarbeit, der Fließbandarbeit

und von getakteter Arbeit sowie der Heimarbeit. Der Anspruch auf Mutterschutzlohn gegenüber dem Arbeitgeber besteht solange, wie das Beschäftigungsverbot besteht. Der Anspruch ist - im Gegensatz zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit - gesetzlich **nicht** befristet.

3.2. Versicherung der Arbeitgeber gegen Zahlungen von Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Das Umlageverfahren U2 ist seit dem 1. Januar 2006 ein verpflichtendes Ausgleichsverfahren für **alle** Arbeitgeber. Die Rechtsgrundlage zum Umlageverfahren ist das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG). Die Arbeitgeber erhalten auf Antrag durch dieses Ausgleichsverfahren 100% der nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge und zusätzlich 100% der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse bei einem (generellen oder individuellen) Beschäftigungsverbot. In das Ausgleichsverfahren der Entgeltfortzahlung sind alle Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten einbezogen. Dies gilt auch für Unternehmen mit ausschließlich männlichen Beschäftigten.

Soweit es sich um einen Minijob handelt, kann der Arbeitgeber sich an die Minijobzentrale (Knappschaft-Bahn-See) wenden. Die Arbeitnehmerin hat auch in diesem Fall Anspruch auf Zahlung des Durchschnittsverdienstes nach § 18 MuSchG.

Außerdem erhalten Arbeitgeber während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung den von ihnen ausgezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG in voller Höhe erstattet (§§ 2 Abs. 2 AAG).

Eine zeitliche Beschränkung der Erstattung wie im U1-Verfahren gibt es hier nicht.

3.3. Rechtsfolgen von Arbeitsunfähigkeit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in Deutschland im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht gegenüber dem Arbeitgeber für maximal sechs Wochen. Danach wird von der Krankenkasse Krankengeld gezahlt.

3.4. Versicherung der Arbeitgeber gegen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Das Umlageverfahren U1 ist eine Ausgleichskasse des Arbeitgebers für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist verpflichtend für Betriebe bis regelmäßig 30 Mitarbeiter. Betriebe mit regelmäßig über 30 Mitarbeitern nehmen nicht daran teil. Geregelt ist die U1-Umlage in § 1 AAG.

4. Aufgaben und Möglichkeiten der Arbeitsschutzverwaltung

Die Arbeitsschutzverwaltungen der einzelnen Bundesländer sind im Regelfall die Überwachungsbehörden für das Mutterschutzgesetz. In Hessen sind dies die Regierungspräsidien Kassel, Gießen und Darmstadt. Kontaktdaten sind jeweils auf den Internetseiten der Regierungspräsidien zu finden.

Als Überwachungsbehörde sind die Arbeitsschutzverwaltungen insbesondere zuständig für die Beachtung und Umsetzung des arbeitszeitlichen und des betrieblichen Gesundheitsschutzes - also Gefährdungsbeurteilung und generelle Beschäftigungsverbote - für schwangere Frauen, stillende Frauen und Frauen nach der Entbindung durch den Arbeitgeber in seinem Betrieb.

Einen großen Anteil an der täglichen Arbeit der Behörde nimmt dabei die Überprüfung der Meldungen der Arbeitgeber (§ 27 Abs. 1 MuSchG) über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau ein. Diese Meldungen werden auf Plausibilität, Vollständigkeit und Rechtskonformität überprüft. Bei Bedarf werden weitere Informationen und Unterlagen vom Arbeitgeber eingeholt (§27 Abs. 2 und 3 MuSchG). Falls erforderlich wird der Arbeitgeber auf die gesetzlichen Regelungen und Möglichkeiten hingewiesen, um eine Gefährdung für die Frau oder ihr Kind auszuschließen. Im Einzelfall kann die Behörde anordnen, welche Maßnahmen (z.B. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung) der Arbeitgeber zu treffen hat.

Ein nicht unerheblicher Teil der Arbeit besteht darüber hinaus in der Beratung von Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen, Ärzten und Arbeitnehmervertretungen oder anderen Institutionen wie z.B. Schwangerschaftsberatungsstellen, die sich mit Fragen zum Mutterschutz an uns wenden.

Die Arbeitsschutzverwaltung hat das Recht, den Arbeitsplatz - auch unangemeldet - zu besichtigen. Dies kann notwendig werden, wenn die Tätigkeit der schwangeren oder stillenden Frau eine Gefahr für sie oder ihr Kind darstellt.

Bei Problemen von schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz hat die Erfahrung gezeigt, dass eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Ärztinnen und Ärzten und der Arbeitsschutzverwaltung hier oft hilfreich ist.

5. Zusammenfassung:

Aus medizinischer Sicht ist zu klären, ob es sich um eine Arbeitsunfähigkeit handelt, ein generelles oder ein individuelles Beschäftigungsverbot vorliegt.

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund seiner Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Dabei hat er die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine „unverantwortbare Gefährdung“ der Frau oder ihres Kindes ausgeschlossen wird.



Artikel zu § 16 Mutterschutzgesetz (neue Fassung)



5.1. Rechtsgrundlagen:



Mutterschutzgesetz (MuSchG)



Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)



5.2. Ansprechpartner:

Frau Dr. med. Beate Catrein
Regierungspräsidium Darmstadt
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt Wiesbaden
-Landesgewerbeamt-
Simone-Veil-Str. 5
65197 Wiesbaden
Tel.: +49 (611) 3309 2545
Fax: +49 (611) 3309 2537
E-Mail: arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de
Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de

Herr Dipl.-Ing. Frank Heldt
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Abteilung III - Arbeit -
Referat III3
Arbeitsschutzaufsicht, Rechtsangelegenheiten, Sozialer Arbeitsschutz
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden
Telefon: +49 (611) 3219 3612
Fax: +49 (611) 327 19 3612
E-Mail: Sozialer-Arbeitsschutz@hsm.hessen.de
Internet: <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz>

Frau Dipl.-Ing. Monika Kuhbald-Plöger:
Regierungspräsidium Darmstadt
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt
Hilpertstraße 31
64295 Darmstadt
Telefon: +49 (6151) 12 4001
Fax: +49 (6151) 12 4100
E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de
Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de

Attest-Muster

Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber

Für Frau _____ geb. am _____
spreche ich gemäß §16 Abs.1 Mutterschutzgesetz mit Wirkung vom

_____ ein individuelles Beschäftigungsverbot aus, da ihre Gesundheit oder die ihres Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Das Beschäftigungsverbot gilt bis _____.

Das Beschäftigungsverbot bezieht sich auf

- jede Tätigkeit
- Tätigkeit von mehr als _____ Stunden pro Tag,
- folgende Tätigkeiten / Belastungen _____.

Ort, Datum _____ Stempel,

Unterschrift _____