



Unterscheidung betriebliches und ärztliches Beschäftigungsverbot in Schwangerschaft und Stillzeit

Die grundlegenden Anforderungen an den Schutz von Beschäftigten bei der Arbeit stellt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Wesentliche Anforderung ist, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen muss.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ergänzt die Anforderungen des ArbSchG und erfasst zusätzlich neben Beschäftigten auch andere Personengruppen, z. B. Schülerinnen. Beamtinnen werden zwar vom ArbSchG, nicht aber vom MuSchG erfasst, jedoch ist das MuSchG auch auf die Beschäftigung von Beamtinnen entsprechend anzuwenden (§ 19 Abs. 1 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung).

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG ist vom jeweiligen Arbeitgeber immer auch der Mutterschutz zu berücksichtigen, also „anlasslos“ und damit unabhängig davon, ob weibliche Beschäftigte tätig sind oder eine weibliche Beschäftigte dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft mitgeteilt hat. Damit wird gewährleistet, dass die erforderlichen Schutzmaßnahmen den Verantwortlichen bereits bekannt sind und die Gefährdungsbeurteilung nicht erst angepasst werden muss, wenn eine Schwangerschaft mitgeteilt wird. So können Verzögerungen bei der Einleitung der Schutzmaßnahmen vermieden werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben des MuSchG liegt immer beim jeweiligen Arbeitgeber. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst, was z. B. Schulen oder Kindertageseinrichtungen anlangt. Wer im öffentlichen Dienst Arbeitgeberverantwortung hat, kann den Richtlinien zum Vollzug des ArbSchG entnommen werden.

Für die Berücksichtigung des Mutterschutzes bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG stellt das StMAS auf seiner Homepage und im Internetportal der Bayerischen Gewerbeaufsicht unter www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsschutz/sozialer_arbeitsschutz/mutterschutz diverse Hilfestellungen zur Verfügung.

Betriebliche arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsverbote durch den Arbeitgeber (§§ 9, 10, 11, 12 und § 13 MuSchG)

Sobald dem Arbeitgeber die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin bekannt ist, gilt die o.g. Vorschrift. Danach muss der Arbeitgeber jede Tätigkeit und Arbeitsbedingung hinsichtlich einer möglichen unverantwortbaren Gefährdung (u. a. durch chemische Gefahrenstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren und bestimmte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten) beurteilen und in eigener Verantwortung sofort die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen.

Wenn nach erfolgter Überprüfung feststeht, dass unverantwortbare Gefährdungen bei Tätigkeiten für die schwangere/stillende Frau bestehen, hat er Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge vorzusehen:

- die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten.

Wenn das nicht möglich ist:

- eine Umsetzung der schwangeren bzw. stillenden Frau auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz.

Oder, falls auch dies nicht möglich ist:

- eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit.

Der Arbeitgeber muss eine solche Freistellung selbst aussprechen, dafür ist kein ärztliches Attest und auch keine Bestätigung durch die Aufsichtsbehörde erforderlich.

Ärztliche gesundheitsbezogene Beschäftigungsverbote (§ 16 MuSchG)

Eine schwangere Frau darf nicht beschäftigt werden, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Der Entscheidungsspielraum des Arztes erstreckt sich von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit.

Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft zusammenhängt.

Ein solches Beschäftigungsverbot kommt in Betracht

- bei normalen Beschwerden der Schwangerschaft
- bei Komplikationen der Schwangerschaft, die (noch) keinen Krankheitswert haben.
- bei psychisch bedingtem Stress, der Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet und der durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.

Grundsätzlich liegen nur die ärztlichen gesundheitsbezogenen Beschäftigungsverbote im Zuständigkeitsbereich eines Arztes, nicht aber die, die direkt arbeitsplatzbezogen sind, da der Arzt weder die Bedingungen am Arbeitsplatz noch die eventuell vorhandenen Umgestaltungs- oder Umsetzungsmöglichkeiten des Arbeitgebers im Detail kennt. Bestehen aus ärztlicher Sicht aber ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass durch ihre Tätigkeiten Gefahren für Leben oder Gesundheit der Schwangeren oder des Kindes ausgehen, so kann ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot bis zur Klärung ausgesprochen werden.