

## **„VorSorge“ um das ungeborene Kind**

*Hinweise für Ärzte zur Anwendung der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz vom Kieler Sozialministerium*

Das Mutterschutzgesetz will die im Arbeitsverhältnis stehende Mutter und vor allem das ungeborene Kind schützen. Der Schutz bezieht sich auf Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, auf finanzielle Einbußen sowie auf den Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung.

Dieser Artikel erklärt, wie die Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz angewendet werden sollen. Er beantwortet immer wieder auftretende Fragen, die im Zusammenhang mit den oft unvermeidbaren Beschäftigungsverboten stehen.

Eine Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich vom Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz zu unterscheiden:

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin erkrankt ist und bis auf weiteres nicht arbeiten kann. Beispielsweise ist bei einer schwangeren Erzieherin, die stolpert und sich dabei den Knöchel verdreht, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auszustellen.

Das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz ist dagegen eine komplette oder teilweise Freistellung der schwangeren oder stillenden Frau, weil die Gesundheit oder gar das Leben der Frau und/oder des Kindes gefährdet wäre, wenn die Mutter weiter arbeitete.

Das Mutterschutzgesetz zählt verschiedene Beschäftigungsverbote auf:

### **1. Das Ärztliche Beschäftigungsverbot: Feststellung durch die Ärztin / den Arzt (§ 16 Mutterschutzgesetz)**

Das Ärztliche Beschäftigungsverbot nach dem Paragraphen 16 des Mutterschutzgesetzes, das durch einen Arzt festgestellt und bescheinigt wird, bezieht sich auf den Gesundheitszustand der werdenden Mutter und des Kindes. Liegt z.B. eine Risikoschwangerschaft vor, so kann auch eine Tätigkeit gefährlich werden, die sonst ohne Bedenken für die Schwangere auszuführen wäre. Hier sollte nicht gezögert werden, ein Beschäftigungsverbot im Interesse der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes zu verordnen.

Der Arzt muss entscheiden, ob es sich bei Beschwerden der Schwangeren um eine Krankheit handelt oder ob diese Beschwerden schwangerschaftsbedingt sind, d.h. keine Krankheit vorliegt, aber eine Gefährdung durch Weiterarbeit besteht. Dabei steht dem Arzt ein Beurteilungsspielraum zu.

So müsste zum Beispiel bei einer schwangeren Erzieherin mit vorzeitigen Wehen und der Gefahr einer Frühgeburt ein Beschäftigungsverbot nach Paragraph 16 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes ausgesprochen werden.

Darüber hinaus kann auch ein Ärztliches Beschäftigungsverbot nach Paragraph 16 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes durch einen Arzt ausgesprochen werden, wenn eine Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist.

Ein entsprechendes Attest, das eine Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt, kann jede Ärztin bzw. jeder Arzt ausstellen. Eine bestimmte Form

ist nicht vorgeschrieben. Es sollte jedoch konkrete Angaben enthalten, z.B. ob leichtere Tätigkeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben und so formuliert werden, dass für die Arbeitgeberseite die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung bei Fortdauer der Beschäftigung erkennbar ist. Ein solches Attest bei einer schwangeren Konditorin mit einer geringgradigen Gebärmuttersenkung könnte beispielsweise lauten:

“Bei Frau Mustermann wird ein teilweises Beschäftigungsverbot nach Paragraph 16 des Mutterschutzgesetzes ausgesprochen. Sie darf maximal vier Stunden am Tag in der Konditorei arbeiten. Dabei ist darauf zu achten, dass sie Lasten über 5 kg nicht alleine hebt und Zwangshaltungen vermieden werden. Zudem sollte ihr bei Bedarf die Unterbrechung der stehenden Tätigkeit im Verkaufsraum ermöglicht werden. Dieses Attest gilt bis zur nächsten Untersuchung am ... oder bis zum Termin des generellen Beschäftigungsverbotes vor der Entbindung. Für telefonische Rückfragen zum Einsatz von Frau Mustermann stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.“  
Selbstverständlich sollen dabei keine Befunde oder Diagnosen genannt werden. Es wird empfohlen, die Begründung für die ärztliche Entscheidung in den eigenen Unterlagen zu dokumentieren.

## **2. Generelle Beschäftigungsverbote: Feste Zeiten vor und nach der Entbindung (§ 3 Mutterschutzgesetz)**

Der Paragraph 3 des Mutterschutzgesetzes regelt feste Schutzfristen vor und nach der Entbindung, in denen die Schwangere von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt werden muss.

Die Länge dieser Schutzfristen hängt vom Zeitpunkt der Niederkunft ab und davon, ob eine normale Geburt, eine Frühgeburt, eine Mehrlingsgeburt oder die Geburt eines Kindes mit Behinderung vorliegen.

In der Regel dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärten ausdrücklich, arbeiten zu wollen. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder bei einem Kind mit Behinderung bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten (Gewicht des Kindes < 2.500 Gramm oder wesentlicher Mangel an Reifezeichen) und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen um den Zeitraum, der vorher nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod des Kindes kann die Frau ausnahmsweise frühestens ab der dritten Woche nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, sofern ein ärztliches Zeugnis das nicht untersagt. Die Frau kann ihre Bereitschaft jederzeit widerrufen.

## **3. Keine Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 4 - 6 Mutterschutzgesetz)**

Nach den Paragraphen 4 bis 6 des Mutterschutzgesetzes dürfen schwangere oder stillende Frauen nicht mit Mehrarbeit, nicht nachts zwischen 20 Uhr und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Abweichend sind branchenunabhängige Ausnahmen definiert. In Paragraph 28 des Mutterschutzgesetzes wird ein behördliches Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr festgelegt.

#### **4. Das betriebliche Beschäftigungsverbot: Feststellung durch den Arbeitgeber (§ 13 Mutterschutzgesetz)**

In den Paragraphen 11 und 12 des Mutterschutzgesetzes werden unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen genannt, bei denen schwangere oder stillende Frauen einer unverantwortbaren Gefährdung ausgesetzt sind. Dazu zählen unter anderem schwere körperliche Arbeiten oder schädliche Einwirkungen unter anderem Gefahrstoffe, Infektionserreger, Strahlung, Hitze, Nässe, Kälte, Erschütterung, schwere Lasten, ständiges Stehen, Lärm, Akkordarbeit.

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, diese Gefährdungen am Arbeitsplatz im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Paragraph 10 des Mutterschutzgesetzes in Verbindung mit Paragraph 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu beurteilen und zu entscheiden, ob ein Beschäftigungsverbot für die einzelne schwangere Mitarbeiterin ausgesprochen wird und/oder mit welchen zulässigen Arbeiten sie noch beschäftigt werden kann.

Dabei beurteilt der Arbeitgeber die Gefährdung so, wie sie in Paragraph 10 des Mutterschutzgesetzes beschrieben wird.

Die Gefährdungsbeurteilung orientiert sich an den Anforderungen und Gegebenheiten im Betrieb. Eine bestimmte Form der Gefährdungsbeurteilung ist nicht vorgeschrieben. Aber Art, Ausmaß und Dauer sämtlicher Einwirkungen am Arbeitsplatz müssen systematisch erfasst werden, um die Gefährdungen für die Schwangere beurteilen zu können.

Beispielsweise wären bei einer Reinigungskraft folgende berufliche Einwirkungen zu prüfen: Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Heben und Tragen von Lasten, Hitze, Nässe, Kälte, Lärm, Erschütterungen, Gefahrstoffe (verschiedene Reinigungs- und Desinfektionsmittel), Infektionsgefährdung (beim Reinigen sanitärer Anlagen und bei Tätigkeiten im Bereich des Gesundheitsdienstes), ständiges Stehen, Strecken, Beugen, Hocken, gebückte Haltung, erhöhte Unfallgefahr, Akkord- und Fließarbeit, Alleinarbeit.

Zusätzlich soll der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.

Lassen sich eine oder mehrere Gefährdungen feststellen, muss der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen einleiten. Diese Maßnahmen können sich von einer einstweiligen Umgestaltung des Arbeitsplatzes, über organisatorische Maßnahmen, besondere Schutzmaßnahmen, Arbeitsplatzwechsel bis zu einem kompletten betrieblichen Beschäftigungsverbot nach Paragraph 13 des Mutterschutzgesetzes erstrecken. Die Gefährdungsbeurteilung sowie das Ergebnis, die daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot eines Gesprächs mit der Frau oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs sind zu dokumentieren.

Der Arbeitgeber kann diese Aufgaben zuverlässigen und fachkundigen Personen übertragen. In der Regel sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beratend tätig.

In jedem Einzelfall ist anhand der konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort im Betrieb der Einsatz bzw. die Freistellung der werdenden Mutter zu prüfen.

Bei Unstimmigkeiten kann die Aufsichtsbehörde - in Schleswig-Holstein die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord - festlegen, ob eine

Arbeit unter das betriebliche Beschäftigungsverbot fällt und die Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten verbieten.

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt der werdenden Mutter ist während der Beschäftigungsverbote außerhalb der generellen Mutterschutzfristen gesichert. Die Schwangere erhält einen Mutterschutzlohn nach Paragraf 18 des Mutterschutzgesetzes. Der Arbeitgeber bekommt die von ihm geleisteten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld auf Antrag erstattet (so genanntes U2-Verfahren der Krankenkassen).

Zusätzliche Hinweise zur finanziellen Leistungen für werdende Mütter wie z.B. zum Mutterschaftsgeld, zum Mutterschutzlohn, zum Arbeitgeberzuschuss und zu weiteren Leistungen können den Broschüren und Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnommen werden.

Dr. Ina Wiederhold  
Sozialministerium  
Adolf-Westphal-Straße 4  
24143 Kiel  
Tel.: 0431/988-0                      Fax: 0431 988-5416  
Mail: [poststelle@sozmi.landsh.de](mailto:poststelle@sozmi.landsh.de)