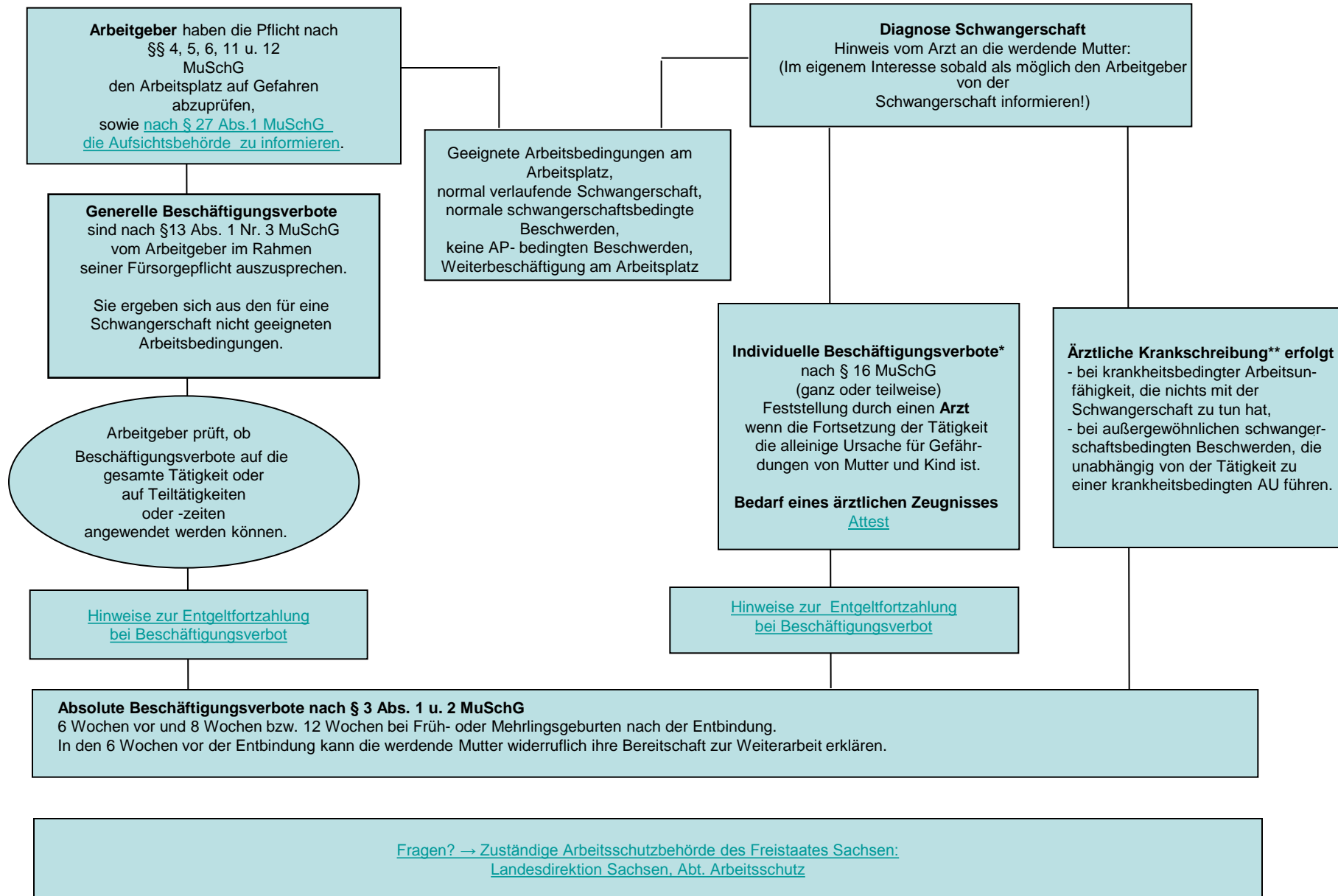


Abgrenzung zwischen Beschäftigungsverboten und Arbeitsunfähigkeit bei Schwangerschaft – Handlungshilfe für Ärzte



***Feststellung eines individuellen Beschäftigungsverbot**

- wenn bei Fortsetzung der Beschäftigung eine Gefahr für Leben oder Gesundheit für die werdende Mutter oder deren Kind besteht, (Es ermöglicht für werdende Mütter die Vermeidung von Gefahren, die in einer besonderen persönlichen Konstitution bzw. Befindlichkeit sowie belastenden persönlichen Lebensumständen der Arbeitnehmerin bzw. ihres Kindes begründet liegen. Eine solche Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit eines Schadeneintritts an den Rechtsgütern „Leben und Gesundheit“ besteht. Es kann von einem Arzt auch ausgesprochen werden, wenn die Beschäftigung für nicht schwangere Frauen keinerlei Gefährdung mit sich bringt, wohl aber aufgrund der individuellen Verhältnisse der Schwangeren die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden würde. Dafür genügt auch ein nur psychisch bedingter Stress am Arbeitsplatz, ohne das eine von der Arbeitnehmerin wahrgenommene Mobbing-situation vorgelegen hat).
- liegen über das normale Maß hinausgehende schwangerschaftsbedingte Beschwerden vor, die zu einer krankhaften Veränderung, aber (noch) nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit führen (z.B. Verstärkung der Übelkeit und Auslösung von Erbrechen durch Küchengerüche im Rahmen der Tätigkeit als Köchin). Die Arbeitnehmerin ist trotz Krankheit arbeitsfähig und erst die Fortsetzung der Tätigkeit führt zur Gefährdung.

Vorläufiges Beschäftigungsverbot

- bei fraglicher Abgrenzung schwangerschaftsbedingter Beschwerden ohne Krankheitswert von denen mit Krankheitswert, sowie bei Gefährdungen aufgrund Fortsetzung der Tätigkeit, (der Arzt darf sich auf die Aussage der Schwangeren verlassen),
- um eine endgültige Feststellung herbeizuführen, ist eine Rückfrage vom Arzt beim Arbeitgeber, Betriebsarzt oder der Aufsichtsbehörde möglich.

****Voraussetzungen für eine ärztliche Krankschreibung**

- liegt neben normalen schwangerschaftsbedingten Beschwerden eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, die mit der Schwangerschaft in keinem Zusammenhang steht (z.B. Unterarmfraktur, grippaler Infekt), ist eine Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen,
- liegen über das normale Maß hinausgehende schwangerschaftsbedingte Beschwerden vor, die unabhängig von der Tätigkeit bereits zu einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führen (z.B. Gestose), ist eine Arbeitsunfähigkeits-schreibung vorzunehmen.

Zusammenfassung:

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes gilt nur dann wenn Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wie sie jede Arbeitnehmerin treffen kann, allein das Entgeltfortzahlungsrecht. Wenn die entscheidende Verschlechterung der Gesundheit erst durch Fortführung der Beschäftigung eintreten würde, kommt es darauf an, ob hierfür ausschließlich die Schwangerschaft ursächlich ist. Nur dann ist das sich gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG verwirklichende Risiko dem Arbeitgeber zuzuweisen. Ein Arzt kann also ein Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG nur dann aussprechen, wenn die Fortsetzung der Tätigkeit auf Grund der individuellen Konstitution der Arbeitnehmerin die alleinige Ursache für die Gefährdung ist. Andernfalls ist Arbeitsunfähigkeit zu attestieren. Der Arzt hat diese Entscheidung aufgrund seiner fachlichen Kompetenz und mit großer Sorgfalt zu treffen.