

Beschäftigungsverbot

Absolutes und individuelles Beschäftigungsverbot – Indikationen für Freistellungen

Absolutes Beschäftigungsverbot

Während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbot, das acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt, ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin verboten.

Das absolute Beschäftigungsverbot endet grundsätzlich acht Wochen nach der Entbindung. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen.

Verkürzt sich das Beschäftigungsverbot vor der Geburt, so verlängert es sich nach der Geburt im Ausmaß der Verkürzung, längstens jedoch bis zu sechzehn Wochen.

Vorsicht!

Eine Verletzung des Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht!

Individuelles Beschäftigungsverbot

Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen auf einen früheren Zeitpunkt vorverlegt werden.

Besteht bei Fortdauer einer zulässigen Beschäftigung - und zwar unabhängig von der Art der Tätigkeit aus Gründen, die im Gesundheitszustand der Mutter liegen - eine Gefährdung für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind, so darf die werdende Mutter zu keinerlei Tätigkeit mehr herangezogen werden.

Diese Gefährdung muss dem Arbeitgeber durch eine Facharztbestätigung eines Arztes für Frauenheilkunde oder der inneren Medizin nachgewiesen werden. Ein Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes ist nicht mehr zwingend notwendig.

Der vorzeitige Mutterschutz ist erst ab Ende der 15. Schwangerschaftswoche möglich, außer er ist über besondere medizinische Begründung schon früher erforderlich.

Vorsicht!

Sind die Beschwerden der werdenden Mutter nicht medizinisch begründet, sondern durch Nichteinhaltung der Beschäftigungsverbote bedingt, kommt eine individuelle Freistellung nicht in Betracht. In diesen Fällen kann das zuständige Arbeitsinspektorat eine Mutterschutzerhebung im Betrieb durchführen.

Freie Dienstnehmerinnen

Das absolute und individuelle Beschäftigungsverbot gilt auch für arbeitnehmerähnliche, freie Dienstnehmerinnen.

Medizinische Indikationen für Freistellungen

Aufgrund eines Erlasses des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vom 17.12.2010 sind medizinische Indikationen für Freistellungen von werdenden Müttern:

- Anämie mit Hämoglobin im Blut (weniger als 8.5 g/dl) mit zusätzlicher kardiopulmonaler Symptomatik,
- Auffälligkeiten im pränatalen Ultraschall mit drohendem Risiko einer Frühgeburt unter laufender Therapie (z. B. Polyhydramnion),
- Belastete Anamnese mit status post spontanem Spätabort oder Frühgeburt eines Einlings (16. bis 36. Schwangerschaftswoche),
- Insulinpflichtiger Diabetes Mellitus,
- Kongenitale Fehlbildungen, Uterusfehlbildungen,
- Mehrlingsschwangerschaften,
- Organtransplantierte (z. B. Niere, Herz) Schwangere (hohe Rate an
- Frühgeburten, Wachstumsretardierung und mütterlicher Morbidität),
- Plazenta praevia totalis bzw. partialis ab der 20. Schwangerschaftswoche,
- Präeklampsie, E-P-H-Gestose,
- Status post Konisation,
- Sonographisch bewiesene subamniotische oder subplazentare Einblutungen (Hämatome) mit klinischer Symptomatik,
- Thromboembolische Geschehen in der laufenden Schwangerschaft,
- Verdacht auf Plazenta increta/percreta inklusive Narbeninvasion ab der 20. Schwangerschaftswoche,
- Vorzeitige Wehen bei Zustand nach Tokolyse im Krankenhaus,
- Wachstumsretardierung mit nachgewiesener Mangelversorgung des Feten,
- Zervixinsuffizienz: Zervixlänge unter 25 mm Länge und/oder Cerclage in laufender Schwangerschaft.

Vorsicht!

Erbrechen, Kreuzschmerzen, Blutungen in der Frühschwangerschaft und niedriger Blutdruck mit Kollaps-Neigung stellen keine Freistellungsgründe dar, sondern begründen einen Krankenstand.

Die Tatsache, dass eine schwangere Frau älter als 35 Jahre ist, ergibt nicht automatisch einen Freistellungsgrund.

Ein Freistellungsanspruch kann sich aber daraus ergeben, dass die Beschäftigung nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen haben kann (siehe dazu unser Servicedokument „Evaluierung von Frauenarbeitsplätzen wegen Mutterschutz“).

Tipp für den Lohnverrechner!

Für den Dienstgeber besteht in der Zeit des absoluten bzw. des individuellen Beschäftigungsverbotes keine Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts und der Sonderzahlungen. Für die Berechnung des Urlaubsanspruches und sonstiger dienstzeitabhängiger Ansprüche (z. B. Krankentgelt, Kündigungsfrist, Abfertigung Alt) wird die Zeit bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes herangezogen.

Stand: 01.01.2022