
MUTTERSCHUTZRECHTLICHE BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE – WER ENTSCHEIDET?

Erfurter Tage 2025

Symposium zur Prävention von arbeitsbedingen
Gesundheitsgefahren und Erkrankungen

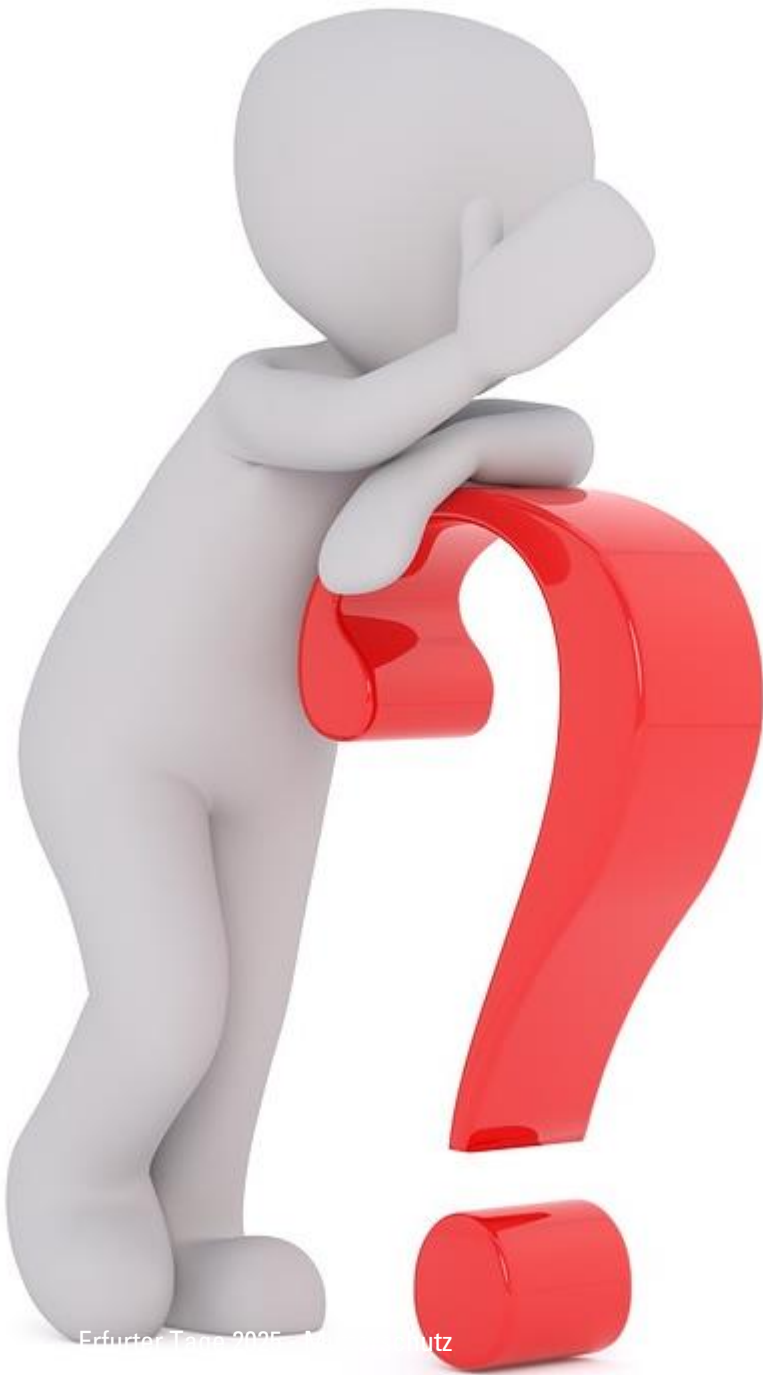
Patrick Aligbe, LL. M. (Medizinrecht)



BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

Patrick Aligbe, LL. M. (Medizinrecht)

- Referent Recht, Abteilung Recht BG prevent GmbH
- Lehrbeauftragter Medizinrecht DHBW



WAS GENAU SIND BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE?

- Grundsätzlich keine absoluten Verbote im Arbeitsschutz (vgl. § 618 BGB, ArbSchG)
- Grenzen für bestimmte Beschäftigtengruppen (z. B. Mutterschutz und Jugendarbeitsschutz)
- Unverantwortbare Gefährdung

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

Beschäftigungsverbote sind an den Arbeitgeber gerichtete Verbote, Frauen unter den tatbestandlichen Bedingungen beschäftigt zu dürfen

Erfasst sind die in § 2 Abs. 3 MuSchG definierten „Verbote“ der Beschäftigung:

- Schutzfristen vor und Nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)
- Verbot der Mehrarbeit und Einhaltung der Ruhezeit (§ 4 MuSchG)
- Verbot der Nachtarbeit (§ 5 MuSchG)
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)
- Verbot bei fehlenden Schutzmaßnahmen (§ 10 Abs. 3 MuSchG)
- Betriebliche Beschäftigungsverbote (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG)
- Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG)

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

- Anders als im Europarecht greift das Mutterschutzgesetz beim Vorliegen der gesetzlichen Tatbestände
- Diese sind:
 - Schwangerschaft
 - Zeit nach der Entbindung („Wöchnerin“)
 - Stillen



SIND DIE VORSCHRIFTEN DISPONIBEL?

- Anders als Teile des Europarechts (z. B. Nachtarbeit) ist das deutsche Mutterschutzrecht im Wesentlichen nicht disponibel
- Ausnahmen benennt das Gesetz explizit (z. B. vorgeburtliche Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 MuSchG)



MUSS EIN BESCHÄFTIGUNGSVERBOT „AUSGESPROCHEN“ WERDEN?

- Es handelt sich nicht um Verwaltungsakte, sondern gesetzliche tatbestandliche Vorgaben
- Ein „Aussprechen“ ist nicht erforderlich
- Das Beschäftigungsverbot besteht „Kraft Gesetz“
- Es ist mit Erfüllung des Tatbestandes (z. B. „unverantwortbare Gefährdung“) existent

VERANTWORTLICHKEIT

- Verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzrechts ist jeweils der Arbeitgeber
- Er muss darauf hinwirken, dass die Vorschriften des MuSchG (einschl. der Beschäftigungsverbote) eingehalten werden
- Betriebsarzt hat nur beratende Funktion; verwaltungsrechtlich besteht keine Verantwortlichkeit
- Betriebsarzt kann auch Kraft seiner Funktion keine „Verbote“ aussprechen

ÄRZTLICHES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

- Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, **soweit nach einem ärztlichen Zeugnis** ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist
- Der Arbeitgeber darf eine Frau, **die nach einem ärztlichen Zeugnis** in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen



FRAGEN, DISKUSSION...

Patrick Aligbe, LL. M.



Fotos: pixabay