

Beschäftigungsverbote während der Stillzeit und Strafbarkeit unrichtiger Gesundheitszeugnisse

Ärztlichen Attesten kommt eine hohe Beweiskraft zu. Werden sie aus Gefälligkeit unrichtig ausgestellt, kann das für alle Beteiligten drastische Folgen haben. Nicht selten finden sich die unrichtigen Gesundheitszeugnisse im Bereich individueller Beschäftigungsverbote während der Stillzeit. Diese tauchen häufig dann auf, wenn Arbeitgeber/-innen eine Gefährdungsbeurteilung für die Stillzeit durchgeführt haben und es daraufhin nicht zum arbeitnehmerseitig gewünschten Still-Beschäftigungsverbot kommt.

Arbeitgeberseitige Gefährdungsbeurteilung

Werdende und frisch gebackene Mütter genießen einen besonderen Schutz in der Arbeitswelt. So sind Arbeitgeber/-innen gehalten, im Rahmen einer allgemeinen Gefährdungsbeurteilung einzuschätzen, welche unzumutbaren Gefährdungen im Falle der Schwangerschaft und Stillzeit einer Mitarbeiterin für diese im Betrieb bestehen und diese Beurteilung bereitzuhalten. Wird dem oder der Arbeitgeber/-in dann eine konkrete Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt, muss die Beurteilung für die jeweilige Mitarbeiterin konkretisiert werden – und zwar gesondert für Schwangerschaft und ggf. die spätere Stillzeit.

Werden in der Beurteilung potenzielle Gefahren festgestellt, sind die Arbeitgeber/-innen gehalten, diese nach Möglichkeit für die Arbeitnehmerin auszuschließen. Die Anforderungen an einen ausreichenden Schutz sind während



Bildquelle: Natalia Deriabina/Shutterstock.com

Schwangerschaft und Stillzeit gesondert zu betrachten. Gerade während der Stillzeit kann potenziellen Gefahren durch den Ausschluss von besonders gefährdenden Tätigkeitsbereichen (Durchführung von Röntgenuntersuchungen, Einschleifen von Amalgamfüllungen etc.), durch die Bereitstellung von Schutzkleidung und der Schaffung von geeigneten Arbeitsbedingungen (Anpassung des Dienstplans, Bereitstellung eines Stillraums etc.) begegnet werden. Die möglichen Anpassungen der Arbeitsbedingungen sind dabei vielfältig und abhängig von Größe, Organisation und Arbeitsweise der jeweiligen Praxis. Was möglich und umsetzbar ist, legt der oder die Arbeitgeber/-in fest.

Beschäftigungsverbot als Ultima Ratio

Erlauben die umsetzbaren Schutzmaßnahmen keine volle Beschäftigung der stillenden Arbeitnehmerin, beispielsweise weil in der Praxis nicht genug ungefährliche Tätigkeiten anfallen, so kann der oder die Arbeitgeber/-in ein teilweises Beschäftigungsverbot aussprechen. Nur dann, wenn keine ausreichende Anpassung der Arbeitsbedingungen zumutbar möglich ist und auch eine teilweise adäquate Beschäftigung nicht sicher erfolgen kann, können und dürfen Arbeitgeber/-innen ein volles Beschäftigungsverbot aussprechen. Dieses ist dann für beide Seiten bindend.



Still-Beschäftigungsverbot im Wandel

In der Vergangenheit wurde gegenüber stillenden Zahnärztinnen häufig fast automatisch ein volles Beschäftigungsverbot ausgesprochen, ohne dass eine tiefergehende Prüfung geeigneter Schutzmaßnahmen im jeweils konkreten Fall erfolgte. Unter anderem aufgrund einer Änderung in der Erstattungspolitik der zum Ausgleich der fortlaufenden Gehaltszahlungen verpflichteten Krankenkassen fand hier zuletzt ein deutlich wahrzunehmender Wandel in den Gefährdungsbeurteilungen und damit auch in der Häufigkeit von Still-Beschäftigungsverboten statt. Mit der Prüfung oder Durchführung betraute arbeitsmedizinische Gutachter/-innen gelangen zunehmend zu dem Ergebnis, dass eine Weiterbeschäftigung von Zahnärzten/-innen selbst im chirurgischen Bereich mit entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen möglich ist. Insgesamt fehlt es bislang an bundeseinheitlichen Vorgaben und die Meinungen gehen auseinander, was viel Diskussions- und Streitpotenzial birgt.

Arbeitgeber/-innen stehen damit häufig vor der Entscheidung, entweder ein aus ihrer Sicht nicht gerechtfertigtes Beschäftigungsverbot auszusprechen mit dem Risiko, dass die Krankenkasse die fortlaufenden Gehaltszahlungen nicht erstattet, oder sich in einer Auseinandersetzung mit der stillenden Mitarbeiterin wiederzufinden. Diese hat nicht selten fest mit dem Beschäftigungsverbot gerechnet und ist nun nicht bereit, unplanmäßig wieder zur Arbeit zu erscheinen oder kurzfristig Elternzeit zu beantragen und sich mit dem deutlich niedrigeren Elterngeld zu begnügen.

Individuelle ärztliche Beschäftigungsverbote

Immer wieder kommt es deshalb zum Streit zwischen Arbeitgeber/-innen und den angestellten Zahnärztinnen. In der Praxis wird im Verlauf der Auseinandersetzung dann oft zügig ein – meist von den betreuenden Frauenärzten/-innen – ausgestellt Attest vorgelegt, das ein individuelles (ärztliches) Beschäftigungsverbot enthält.

Ein solches ärztliches „Still“-Beschäftigungsverbot setzt nach § 16 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) voraus, dass die Arbeitnehmerin in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist und eine Weiterbeschäftigung das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden würde. Es muss also eine gesundheitliche Einschränkung der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit der Geburt vorliegen. Finanzielle Interessen der Stillenden dürfen hingegen nicht dazu führen, dass überhaupt oder anstelle einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein Zeugnis über das Beschäftigungsverbot ausgestellt wird.

Überprüfbarkeit ärztlicher Atteste

Arbeitgeber/-innen, die aufgrund der Art und Weise, in der solche Atteste vorgelegt werden, ernsthafte und begründete Zweifel haben, dass diese der Wahrheit entsprechen, können eine Nachuntersuchung verlangen. Auch sind im Rahmen des Attests zwar keine konkreten Diagnosen anzugeben, gleichwohl müssen Arbeitgeber/-innen aber in die Lage versetzt werden, Art, Umfang und Dauer des Verbots nachvollziehen und die angenommenen Tätigkeiten überprüfen zu können.

Nicht häufig führen Nachfragen dann zu solchen Aussagen und Begründungen der bescheinigenden Ärzte/-innen:

- „Die Patientin berichtet, dass Kolleginnen aus der Zahnarztpraxis auch ein Still-Beschäftigungsverbot erhalten haben.“
- „Da die Stillende Oralchirurgin ist, gehe ich davon aus, dass ein Arbeiten am Patienten in der Stillzeit nicht möglich ist.“
- „Das individuelle Beschäftigungsverbot ist ausgestellt worden, da laut der Patientin die reine Stilbescheinigung nicht ausreichend war.“

Diese Begründungen zeigen die oft fehlende Sensibilität hinsichtlich der Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot und sind neben der Unwirksamkeit des Attests auch von strafrechtlicher Relevanz – für den oder die Ausstellende wie auch für die angestellte Zahnärztin selbst.

Strafbarkeit unrichtiger Gesundheitszeugnisse

Ärzte/-innen oder Zahnärzte/-innen, die bewusst falsche Bescheinigungen ausstellen, machen sich strafbar. Gemäß § 278 des Strafgesetzbuchs (StGB) kann dies mit einer Freiheitsstrafe von bis zu 2 Jahren oder einer Geldstrafe geahndet werden. In besonders schweren Fällen kann die Freiheitsstrafe sogar bis zu 5 Jahre betragen. Zudem können auch berufsrechtliche Konsequenzen wie der Entzug der Approbation oder der Zulassung zur ärztlichen Tätigkeit drohen.

Auch für eine Arbeitnehmerin, die ein solches Gefälligkeitsattest vorlegt und daraufhin unberechtigterweise vom Still-Beschäftigungsverbot Gebrauch macht, kann dies strafrechtliche, berufsrechtliche und arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

Gerade die bewusste Verwendung eines solchen falschen Zeugnisses für den eigenen finanziellen Vorteil und in der Rolle als Zahnärztin kann eine zum Verlust der Approbation führende Unzu-

verlässigkeit und Ungeeignetheit für den medizinischen Beruf aufzeigen.

Derart getäuschte Arbeitgeber/-innen können die auf den offensichtlichen Vertrauensverlust begründete fristlose Kündigung aussprechen sowie im Falle bereits erfolgter Zahlungen erhebliche Erstattungs- und Haftungsansprüche geltend machen.

Fazit

Die Verwendung von Gefälligkeitsattesten, insbesondere im Kontext des Still-Beschäftigungsverbots, kann weitreichende Konsequenzen für alle Beteiligten haben. Sowohl Arbeitnehmer/-innen als auch

Ärzte/-innen sollten sich der rechtlichen und ethischen Verpflichtungen bewusst sein, die mit der Ausstellung und Verwendung von ärztlichen Attesten einhergehen.

Arbeitgeber/-innen, die die erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen gewissenhaft und bestenfalls unter arbeitsmedizinischer Beteiligung erstellt haben und daraufhin ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen oder versagt haben, sind ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen.

Bei Fragen rund um die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und zur Wirksamkeit sowie zum Umgang mit individuellen Beschäftigungsverboten stehen wir gerne beratend zur Seite.



Nadine Ettling

Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Medizinrecht

Rechtsbeirätin Dentista e.V.

E-Mail: ettling@medizinanwaelte.de

