



Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit

Leidige Krankenkassenanfragen zu Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft

Als Frauenarzt sind Sie der wichtigste Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Schwangerschaft. Wenn Schwangere Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz haben, die Arbeitsbedingungen sich für die Schwangere oder das ungeborene Kind gefährlich darstellen, der Arbeitgeber die Mutterschutzvorschriften am Arbeitsplatz nicht beachtet oder die Schwangere auffordert, sich doch besser gleich bis zum Beginn des Mutterschutzes ein Beschäftigungsverbot vom Frauenarzt geben zu lassen. Bei diesen und anderen Themen wendet sich die Schwanger als Erstes an ihren Frauenarzt.

Je nach Sachverhalt sprechen Sie in solchen Situationen ein individuelles Beschäftigungsverbot (BV) oder ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aus oder attestieren eine Arbeitsunfähigkeit (AU).

Nicht immer ist jedoch der Frauenarzt für Probleme am Arbeitsplatz zuständig. Die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) obliegt beispielsweise ausschließlich dem Arbeitgeber, dafür ist kein ärztliches Attest notwendig.

Sie sind auch nicht berechtigt, ein Attest über ein generelles Beschäftigungsverbot gem. § 4 ff MuSchG auszustellen. Der Arbeitgeber hingegen ist von Gesetzes wegen verpflichtet, diese Vorgaben zu beachten, und darf die Schwangere nicht an diesem Arbeitsplatz ohne Änderung der verbotenen Arbeitsbedingungen beschäftigen. Verstöße dagegen stellen eine Ordnungswidrigkeit dar. Hält der Arbeitgeber die Arbeitsschutzvorschriften am Arbeitsplatz nicht ein, ist die regionale Aufsichtsbehörde zuständig.

Bescheinigt der Frauenarzt der Schwangeren eine AU, folgen immer häufiger Schreiben der jeweiligen Krankenkassen und zwar **spätestens nach 6 Wochen**, dem Ende der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, in jüngster Zeit auch schon nach wenigen Tagen der Krankschreibung. Die Schreiben der Krankenkassensachbearbeiter sind facettenreich: Sie reichen von der einfachen Belehrung des Frauenarztes, ob er denn die Voraussetzungen des individuellen Beschäftigungsverbots kennen würde, über die dezidierte, teilweise jedoch nicht immer richtige Erläuterung der Voraussetzungen des individuellen BV, bis hin zum konkreten Hinweis, dass es doch nicht im Interesse des Frauenarztes liegen könnte, wenn eine schwangere Patientin finanzielle Nachteile erleiden würde.

Diese Belehrung ist in der Regel verbunden mit der konkreten Aufforderung unter Berücksichtigung der gegebenen Informationen zu prüfen ob nicht doch ein individuelles BV ausgesprochen werden kann.

Besonders kritisch sind Krankenkassenschreiben zu sehen, die direkt an die krankgeschriebene Schwangere gerichtet werden und diese darauf hingewiesen, dass es neben der AU auch das individuelle BV gibt, bei dem der Arbeitsgeber ihr das „volle“ Gehalt weiterzahlt. Damit das Ganze schnell umgesetzt werden kann, wird der Schwangeren gleichzeitig ein Vordruck für ein individuelles Beschäftigungsverbot zur Vorlage beim behandelnden Frauenarzt mitgeschickt.

Wie können Sie auf solche Krankenkassenanfragen zum Beschäftigungsverbot reagieren?

Anfragen der gesetzlichen Krankenkassen müssen nur dann beantwortet werden, wenn diese auf einem Vordruck gemäß Vordrucks Vereinbarung nach Bundesmantelvertrag erfolgen. Ist dies nicht der Fall, sind diese Briefe der Krankenkassen nur dann zu beantworten, wenn die Krankenkasse die Rechtsgrundlage dafür angegeben hat und sagt, nach welcher EBM-Ziffer diese abgerechnet werden kann. Auch abgewandelte Vordrucke nach der Vordrucks Vereinbarung müssen nicht beantwortet werden, denn Vertragsärzte müssen und dürfen gesetzliche Krankenkassen nur Auskunft geben, wenn dies zur Durchführung der Aufgaben der Krankenkassen erforderlich und gesetzlich geregelt ist.

Wenn Sie einer Schwangeren ein individuelles BV bescheinigen, kann es sein, dass eine Anfrage des Arbeitsgebers folgt, mit der Aufforderung des ausgesprochenen BV näher zu erläutern. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitsgeber Sie auffordern kann, die für das Beschäftigungsverbot maßgebenden Gründe näher darzulegen, wenn der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Beschäftigungsverbots hat. Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgeber mitzuteilen, von welchen tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Schwangeren er bei der Ausstellung des Attests ausgegangen ist und von welchen Arbeitsbedingungen die Gefahren ausgehen. Diese Angaben unterliegen nicht der ärztlichen Schweigepflicht. Bei Abgrenzungsproblemen zu medizinischen Befunden empfiehlt es sich, eine Schweigepflichtbindungserklärung von der Patientin einzuholen. Diese trägt letztendlich das Risiko und die Konsequenzen, wenn ein Beschäftigungsverbot nicht anerkannt wird und es zu einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung zwischen Patientin und dem Arbeitgeber kommt. Als Frauenarzt können Sie übrigens grundsätzlich auf die Angaben der Schwangeren über ihre Arbeitsbedingungen vertrauen. Sie sind nicht verpflichtet, diese Angaben zu überprüfen oder sich vor der Erteilung des Attestes mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen.

Fazit:

Bei der Betreuung berufstätiger schwangerer Frauen ist die Beratung zu Fragen und um das Beschäftigungsverbot ein wichtiger Bestandteil der frauenärztlichen Tätigkeit. Dabei ist es hilfreich, die Zuständigkeiten zu kennen und sich ggf. abzugrenzen, sowie die nachfolgend genannten Grundprinzipien zu beachten:

Wer ist wofür zuständig:

- Generelles Beschäftigungsverbot (§ 4 MuSchG): unabhängig vom Gesundheitszustand der Mutter – arbeitsplatzbezogen
 - Zuständig: **Arbeitgeber**
- Individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 3 MuSchG): arbeitsplatzbezogene Gefährdung des Gesundheitszustands der Mutter oder des Kindes
 - Zuständig: **(Frauen-) Arzt**
- Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot zur Aufklärung des Verdachts auf arbeitsplatzbezogene Gefährdung der Mutter
 - Zuständig: **(Frauen-) Arzt**
- Ärztliche AU – Bescheinigung in der Schwangerschaft (ohne Kausalzusammenhang oder pathologischer Verlauf der Schwangerschaft)
 - Zuständig: **(Frauen-) Arzt**

Sechs Prinzipien zur AU und Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft:

1. Ob ein Beschäftigungsverbot ausgestellt werden kann, hängt niemals von den finanziellen Interessen der Beteiligten ab.
2. Generelle Beschäftigungsverbote stellt nicht der Arzt aus. Möglich ist jedoch ein vorläufiges Beschäftigungsverbot bis zur endgültigen Klärung der Bedingung am Arbeitsplatz.
3. Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann und darf der behandelnde Arzt nur dann ausstellen, wenn nach ärztlicher Einschätzung Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
4. Es ist gemäß § 278 StGB strafbar, wenn Ärzte ein unrichtiges Zeugnis über den Gesundheitszustand eines Menschen wider bessere Willen ausstellen.
5. Ein unrichtig ausgestelltes ärztliches Attest könnte Schadensersatzansprüche auslösen (Attest ist eine Grundlage für Entgeltfortzahlung, Mutterschutzgeld, Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen etc.)

6. Es müssen nur Anfragen gemäß der Vordrucks Vereinbarung beantwortet werden (§ 36 Bundesmantelvertrag Ärzte).

Als Frauenarzt sind Sie immer auch Vertrauenspartner der Schwangeren. In dieser Funktion können Sie ihr bei vielen beruflichen Problemen helfen. Außerhalb Ihrer Zuständigkeit können Sie der berufstätigen Schwangeren mit Hinweisen auf die zuständige Aufsichtsbehörde oder dem vorläufigen Beschäftigungsverbot behilflich sein.

Quelle: *Claudia Halstrick, Fachanwältin für Medizinrecht, Justiziarin des BERUFSVERBAND DER FRAUENÄRZTE e.V.*