
Datum: 18.05.2000
Gericht: Arbeitsgericht Arnsberg
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 (3) Ca 1265/99
ECLI: ECLI:DE:ARBGAR:2000:0518.2.3CA1265.99.00

Schlagworte: Arbeitsunfähigkeit, Beschäftigungsverbot, Mutterschutzlohn
Normen: §§ 11 Abs. 1, 3 Abs. 1 MuSchG

Tenor:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin DM 9.652,00 brutto abzüglich am 30.11.1999 gezahlter DM 1.400,00 netto zu zahlen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.

Der Streitwert wird auf DM 8.252,00 festgesetzt.

Tatbestand: 1

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung von DM 9.652,00 brutto abzüglich gezahlter 1.400,00 DM netto als Mutterschutzlohn für die Monate November und Dezember 1999 gem. § 11 Abs. 1 Satz Mutterschutzgesetz (MuSchG). 2

Die am 22.06.1959 geborene verheiratete Klägerin ist seit dem 01.09.1989 als kaufmännische Angestellte zu einem Bruttoentgelt von monatlich 4.826,00 DM bei der Beklagten tätig. 3

Die Klägerin war arbeitsunfähig vom 07.06. bis 25.06.1999, arbeitete am 28.06.1999, war vom 29.06. bis 02.07.1999 erkrankt, hatte vom 05.07. bis 23.07.1999 Urlaub, arbeitete am 26.07.1999, war erkrankt vom 27.07. bis 31.08.1999, arbeitete vom 01.09. bis 03.09.1999, war erkrankt vom 06.09. bis 17.09.1999, arbeitete am 20.09. in einem anderen Büroraum und 4

verließ gegen 11.00 Uhr das Firmengelände.

Mit Datum vom 21.09.1999 stellte der Zeuge Dr. med. K2xxxxxx der Klägerin folgendes ärztliches Attest aus: 5

Betr.: Frau B1xxxx, M1xxx, geb. am 22.06.1959, xxxxx A1xxxxx, R1xxxxx. xx. 6

Diagnosen: 7

- Gravidität in der 13. SSW 8

- gesundheitliche Arbeitsplatzbelastung 9

- rezidivierende Hyperemesis gravidarum 10

Bei der o. g. Patientin besteht eine Gravidität in der 13. SSW. Die Pat. arbeitet als kaufmännische Angestellte bei der Firma I1xxxxxx in A1xxxxx-B2xxxxxxx. Sie ist in ihrem Büro ständig dem Geruch von Lacken und Farben (organischer Herkunft) ausgesetzt, die die Übelkeit hervorrufen und zu ständigem Erbrechen führt. Trotz Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz war eine Veränderung der gesundheitlichen Gefährdung durch Ausdünstungen nicht zu erreichen. 11

Aus diesen Gründen muß unter Beachtung des Mutterschutzgesetzes und der Sozialgesetzgebung ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. 12

Zeitraum.: 21.09.1999- Beginn Mutterschutz (17.02.2000) 13

Mit freundlichen Grüßen 14

Am 27.09.1999 führte der Werksarzt Dr. F2xxxx eine Arbeitsplatzbesichtigung durch und nahm unter dem 28.09.1999 Stellung. Insofern wird auf Bl. 29 d. A. verwiesen. Mit Datum vom 30.09.1999 widersprach die Beklagte dem Attest vom 21.09.1999. Wegen des Inhalts des Schreibens vom 30.09.1999 wird auf Bl. 25 ff. d. A. verwiesen. 15

Unter dem 04.10.1999 sandte der Zeuge Dr. med. K2xxxxxx folgendes Schreiben an die Beklagte: 16

Sehr geehrter Herr M2xxx, 17

ich nehme Bezug auf Ihr o. g. Schreiben und möchte mein ausgestelltes ärztliches Attest vom 21.09.1999 widerrufen. Zwischenzeitlich müsste Ihnen ein neu ausgestelltes Attest für die o. g. Patientin vorliegen. 18

Ich bedauere, dass in dem ärztlichen Attest falsche Gründe für das Vorliegen des Beschäftigungsverbotes angeführt wurden. Diese Angaben beruhten auf einer Schilderung des Arbeitsplatzes, die mir von Frau B1xxxx gegeben wurden. Der Patientin wurde das Attest vorgelesen und erfragt, ob die Angaben so richtig sind und ich die Arbeitsplatzbeurteilung so korrekt abgegeben habe. 19

Leider kann ich nicht genau die berufliche Tätigkeit und gesundheitliche Gefährdung unserer Patienten, insbesondere in der Schwangerschaft, beurteilen. Somit bin ich auf die Schilderung der Patientinnen angewiesen. Ich werde mich bemühen, in Zukunft dies genauer zu hinterfragen, um derartigen Missverständnissen vorzubeugen. 20

Sicher ist, dass seit Eintritt der Schwangerschaft ausgesprägte Beschwerden während der beruflichen Tätigkeit bei Frau B1xxxx aufgetreten sind, die bei unveränderter Gestaltung des Arbeitsplatzes vorher nicht bestanden haben. Die Patientin fühlt sich bei der beruflichen Tätigkeit so schlecht, dass sowohl die Gesundheit von ihr selbst als auch das Wohlergehen des noch ungeborenen Kindes gefährdet ist. Der mehrmalige Versuch einer Wiederaufnahme der Tätigkeit führte zu einer Verschlechterung des Allgemeinzustandes. Aus diesen Gründen wurde ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

An den Ergebnissen der Luftmessungen bin ich dennoch interessiert und wäre Ihnen 22 dankbar, wenn sie mir diese zur Verfügung stellen könnten.

Ich möchte Ihr Angebot zu einer Arbeitsplatzbegehung in Ihrem Hause gern annehmen, um selbst ein Bild über die Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Bereichen zu erhalten. Gleichzeitig würde mich der Standort B2xxxxxxx mit seiner Produktpalette persönlich interessieren. Dazu würde ich mich nach meinem Urlaub mit Ihnen gern in Verbindung setzen.

Eine am 25.10.1999 durchgeführte Raumlufthmessung ergab keine mögliche 24 Schadstoffbelastung.

Die Klägerin trägt vor, sie sei in ihrem Büro ständig dem Geruch von Farben und Lacken 25 ausgesetzt. Dies rufe bei der Klägerin Übelkeit hervor und führe zu ständigem Erbrechen. Trotz Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz sei eine Beendigung der gesundheitlichen Gefährdung durch die Ausdünstungen nicht zu erreichen. Aus diesen Gründen habe der Zeuge Dr. med. K2xxxxxx ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Die Klägerin beantragt, 26

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 9.652,00 brutto abzüglich am 30.11.1999 27 gezahlter DM 1.400,00 netto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Die Beklagte trägt vor, die Voraussetzungen des mutterschutzrechtlichen 30 Beschäftigungsverbot es lägen nicht vor, sondern die Klägerin sei arbeitsunfähig erkrankt. Bereits seit dem 03.06.1999 habe die Klägerin wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub keine Arbeitsleistung erbracht. Sowohl das Attest vom 21.09.1999, das der Zeuge Dr. med. K2xxxxxx mit Schreiben vom 04.10.1999 ausdrücklich widerrufen habe, als auch das Attest vom 28.09.1999 beruhten auf falschen Annahmen. Der gesamte Schwangerschaftsverlauf sowie die bereits vor ihrem Eintritt eingetretene und den Eintritt der Schwangerschaft überlagernde Arbeitsunfähigkeit seien ein eindeutiger Beleg dafür, dass die Schwangerschaft der Klägerin einen "anormalen Verlauf" genommen habe, der als Krankheit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetz angesehen werden müsse.

Wegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird Bezug genommen auf den vorgetragenen 31 Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen.

Das Gericht hat die Verfahrensakte 2 Ca 1161/99 beigezogen. Auf die dort eingeholten 32 ärztlichen Auskünfte wird verwiesen (vgl. dazu Bl. 75 ff., 91, 71 ff. der Verfahrensakte

2 Ca 1161/99). Ferner wurde Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen Dr. med. K2xxxxxx. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Protokoll der Sitzung vom 18.05.2000 (Bl. 58 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Zahlungsklage ist begründet.

Die Klägerin hat für den Monate November und Dezember 1999 einen Anspruch auf Mutterschutzlohn gem. §§ 11 Abs. 1, 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Höhe von 9.652,00 DM brutto abzüglich gezahlter 1.400,00 DM netto.

Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG hat der Arbeitgeber einer schwangeren Frau das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, wenn die Frau wegen eines ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzt.

Nach § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Es muss gerade die Fortdauer der Beschäftigung sein, die Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet. Die Gefährdung muss von der Fortsetzung der Arbeit ausgehen. Es ist nicht erforderlich, dass der konkrete Arbeitsplatz oder die konkret auszuführende Arbeit als solche gesundheitsgefährdend sind (vgl. BAG Urteil v. 01.10.1997, 5 AZR 685/96 in NZA 1998, 195; BAG Urteil v. 12.03.1997, 5 AZR 766/95 in DB 1997/1570). Das Beschäftigungsverbot kann auch dann ausgesprochen werden, wenn die Beschäftigung nichtschwangerer Frauen keinerlei Gefährdung mit sich bringt, aber aufgrund der individuellen Verhältnisse gerade der schwangeren Frau die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden würde.

Der die Klägerin behandelnde Zeuge Dr. med. K2xxxxxx hat mit Attesten vom 21.09.1999 sowie 28.09.1999 ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, aufgrund dessen die Klägerin mit der Arbeit ausgesetzt hat.

Die Kammer ist davon ausgegangen, dass dieses Beschäftigungsverbot zu Recht ausgesprochen worden ist.

Ob ein Beschäftigungsverbot auszusprechen ist oder statt dessen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen ist, hat der behandelnde Arzt in eigener Verantwortung zu entscheiden (BAG Urteil v. 31.07.1996, 5 AZR 474/95 in NZA 97, 29). Dabei steht ihm ein erheblicher Beurteilungsspielraum zu. Er hat abzuwägen und verantwortlich darüber zu entscheiden, ob es sich um eine Erkrankung handelt, die mit der Schwangerschaft nur zeitlich zusammenfällt, ob die nicht normal verlaufende Schwangerschaft Krankheitswert mit der Folge hierauf beruhender Arbeitsunfähigkeit hat oder ob die Schwangere mit der Arbeit aussetzen muss und deshalb die Erteilung eines ärztlichen Beschäftigungsverbot angezeigt ist (Ärztliches Beschäftigungsverbot und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der werdenden Mutter, Schliemann/König in NZA 1998/1030, 1034). Die Abgrenzung in der Praxis ist schwierig insbesondere in den Fällen, in denen eine sog. Risikoschwangerschaft vorliegt und wenn ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, nachdem die Frau zuvor wegen schwangerschaftsbedingter Krankheiten arbeitsunfähig gewesen war (BAG Urteil v. 12.03.1997, 5 AZR 766/95 in DB 1997/1570, 1571).

Das Gericht wird das nachvollziehbare Urteil des Arztes weitgehend zu respektieren haben und kann seine eigenen Fachkenntnisse nicht zum Anlaß nehmen, über die ärztliche

Prognose hinwegzugehen (BAG Urteil v. 31.07.1996 a.a.O.).

Einem ordnungsgemäßen ausgestellten ärztlichen Beschäftigungsverbot kommt ein hoher Beweiswert zu. Der Arbeitgeber trägt die Risiko, das Gericht von der Unrichtigkeit des ärztlichen Beschäftigungsverbotes überzeugen zu müssen. Damit liegt die Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen für den Ausspruch eines Beschäftigungsverbotes in Wahrheit nicht vorgelegen haben beim Arbeitgeber, so dass die ärztliche Bescheinigung nach § 3 Abs. 1 MuSchG einen höheren Beweiswert als eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz hat (BAG Urteil v. 12.03.1997 a.a.O.). Der Arbeitgeber, der die Bescheinigung nicht gegen sich gelten lassen will, hat im Rechtsstreit Umstände darzulegen und zu beweisen, die zu ernsthaften Zweifeln am Vorliegen der Voraussetzung des § 3 Abs. 1 MuSchG Anlass geben (BAG Urteil v. 12.07.1997 a.a.O.). Dabei muss es sich immer um Tatsachen und nicht um bloße Vermutungen handeln. Weder der Arbeitgeber noch das überprüfende Gericht dürfen seine Kenntnisse zum Anlass nehmen, sich über die ärztliche Prognose, die somit immer Vorrang hat, hinwegzusetzen (Heinz, Anmerkung zu BAG AP Nr. 8 zu § 3 Mutterschutzgesetz 1968).

43

Solche Umstände hat die Beklagte jedoch nicht darzulegen vermocht.

44

Zwar ist der Arbeitgeber durch das Mutterschutzgesetz zum einen nicht gehindert, die Umstände darzulegen, die ungeachtet der medizinischen Wertung den Schluss zulassen, dass ein Beschäftigungsverbot auf unzutreffenden tatsächlichen Voraussetzungen beruht, insbesondere auf von der Schwangeren unrichtig dargestellten tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Zum anderen kann der Arbeitgeber Tatsachen darlegen, die ergeben, dass die Angaben der Schwangeren oder die von ihr geäußerten Beschwerden nicht verifizierbar sind.

45

Allein die Tatsache, dass die Klägerin zunächst arbeitsunfähig war und mit 21.09.1999 ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, lässt keinen Schluss auf die Fehlerhaftigkeit des Beschäftigungsverbotes zu. Insbesondere die zunächst erfolgten Arbeitsunfähigkeitszeiten für kurze Zeiträume mit Unterbrechung zur Durchführung von Arbeitsversuchen zeigen, dass man nicht ungeprüft und ohne verantwortliche Abwägung seitens des behandelnden Arztes die erforderlichen Feststellungen getroffen hat.

46

Auch das zunächst erfolgte Beschäftigungsverbot vom 21.09.1999 unter Hinweis auf die die Übelkeit hervorrufenden Ausdünstungen mit dem widerufendem Schreiben vom 04.10.1999 lassen keine erheblichen Umstände erkennen, die Zweifel an dem Beschäftigungsverbot annehmen ließen. Der beurteilende Arzt muss sich ein hinreichendes Bild über die Beschäftigung der Schwangeren und die dabei herrschenden Umstände machen. Insoweit wird er vor allem auf eine hinreichend exakte Schilderung der Arbeitsumstände durch die Schwangere angewiesen sein. Er darf sich grundsätzlich auf die glaubwürdige Informationen durch die Schwangere verlassen (Schliemann/König a.a.O.). Auf die Äußerung der Klägerin, dass sie in ihrem Büro dem Geruch von Lacken und Farben ausgesetzt sei, konnte sich der Zeuge ohne Zweifel an die Richtigkeit der Mitteilung verlassen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die subjektive Empfindsamkeit der Schwangeren hinsichtlich Geruchsbelästigungen und damit zusammenhängende Übelkeit eine andere sein kann als diejenige einer nicht schwangeren Arbeitnehmerin.

47

Dieses am 21.09.1999 ausgesprochene Beschäftigungsverbot wird auch nicht insofern fehlerhaft als das am 28.09.1999 ausgesprochene Beschäftigungsverbot hauptsächlich auf die Risikoschwangerschaft gestützt wurde. Zwar ist die pauschale Annahme, schon das Bestehen einer Risikoschwangerschaft führe nur zum individuellen ärztlichen

48

Beschäftigungsverbot nicht zulässig. Vielmehr ist zu unterscheiden, worauf das Risiko beruht. Beruht das Risiko auf medizinischen Befunden, ohne dass es sich um Erkrankungen handelt, spricht dies für ein ärztliches Beschäftigungsverbot (Schliemann/König a.a.O. Seite 1035). Ausgehend von den vom Zeugen Dr. med. K2xxxxxx in seinem Schreiben vom 16.02.2000 beschriebenen Indikationen ergeben sich jedenfalls keine durch Tatsachen begründete Zweifel an der Richtigkeit der Feststellung des Beschäftigungsverbotes.

Ein Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG besteht nur dann, wenn 49
allein das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot dazu führt, dass die Schwangere mit der Arbeit aussetzt. Das Beschäftigungsverbot muss die nicht wegzudenkende Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstaufschlag sein (BAG 5 AZR 685/96 in NZA 98, 194, 195). Es muss die alleinige und nicht wegzudenkende Ursache für das Nichtleisten der Arbeit sein (BAG Urteil v. 05.07.1995, 5 AZR 135/94 NZA 96/137). Der für die Zahlung des Mutterschutzlohns erforderliche Ursachenzusammenhang ist unterbrochen, wenn andere Gründe allein oder neben dem Beschäftigungsverbot dazu führen, dass die schwangere Arbeitnehmerin mit der Arbeit aussetzt (BAG Urteil v. 22.03.1995, 5 AZR 874/93 NZA 1995/837, 838).

Dass neben dem Beschäftigungsverbot Arbeitsunfähigkeit der Klägerin vorlag, hat die 50
Beklagte nicht beweisen können. Nach der Aussage des Zeugen Dr. med. K2xxxxxx lag neben dem Beschäftigungsverbot keine Krankheit vor. Selbst wenn die Symptome vor Beschäftigungsverbot und nach Ausspruch des Beschäftigungsverbot die gleichen waren, führt dies nicht zu der Annahme, dass damit zwangsläufig Arbeitsunfähigkeit hätte festgestellt werden müssen. Insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich die Beschwerden der Klägerin bei Aussetzen mit der Arbeit jeweils besserten, führt zu der Annahme, dass nicht regelwidrige gesundheitliche Beschwerden im Sinne einer Krankheit vorlagen, sondern die Fortdauer der Beschäftigung im Einzelfall aufgrund der individuellen Verhältnisse der Schwangeren eine konkrete Gefährdung mit sich brachten.

Demzufolge war der Klage stattzugeben. 51

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 52

Der Streitwert wurde gem. § 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO festgesetzt. 53

gez. Nixdorf-Hengsbach 54