Merkblatt: Beschäftigungsverbote im Arbeitsverhältnis

1. Was ist ein Beschäftigungsverbot?

Ein Beschäftigungsverbot bedeutet, dass eine Person vorübergehend oder dauerhaft nicht oder nur eingeschränkt arbeiten darf – **nicht wegen eigener Krankheit**, sondern **aus Schutzgründen**. Es dient der Gesundheitsvorsorge und dem Arbeitsschutz.

2. Arten von Beschäftigungsverboten

Art	Zielgruppe	Grund / Schutzinteresse	Rechtsgrundlage
Absolutes Mutterschutzverbot	Schwangere Frauen	6 Wochen vor Geburt (freiwillig), 8–12 Wochen nach Geburt (Pflicht)	§ 3 MuSchG
Vorläufiges Mutterschutzverbot	Schwangere Frauen	Gefahr für Mutter/Kind bei bestimmter Tätigkeit	§ 16 MuSchG
Tätigkeitsverbot nach MuSchG	Schwangere und Stillende	Verbot bestimmter Tätigkeiten (z. B. mit Gefahrstoffen)	§ 4 MuSchG
Jugendarbeitsschutz-Verbot	Jugendliche unter 18	Schutz vor gefährlicher, belastender oder unzulässiger Arbeit	§§ 14–22 JArbSchG
Strahlenschutzverbot	Schwangere, Stillende	Verbot von Tätigkeiten mit ionisierender Strahlung	§ 78 StrlSchV
Lebensmittelverbot	Erkrankte Personen (z. B. mit Durchfall, Hepatitis)	Schutz der Öffentlichkeit bei Tätigkeiten mit Lebensmitteln	§ 42 IfSG
Tätigkeitsverbot durch Amt	Infizierte Personen	Schutz vor Ansteckung (z. B. Masern, COVID-19)	§ 31 IfSG
Arbeitsschutzbedingte Verbote	Alle Beschäftigten	Bei akuter Gesundheitsgefahr (z. B. mangelnde Sicherheit)	ArbSchG, GefStoffV, BioStoffV
Verbot bei Schwerbehinderung	Schwerbehinderte	Unzumutbare Tätigkeiten müssen vermieden werden	§ 164 SGB IX

3. Unterschied zur Arbeitsunfähigkeit (AU)

Beschäftigungsverbot	**Arbeitsunfähigkeit (AU)**
Arbeitnehmer*in ist arbeitsfähig, aber darf aus Schutzgründen nicht arbeiten	Arbeitnehmer*in ist krank und arbeitsunfähig
Kein Krankheitsfall im rechtlichen Sinne	Krankheitsfall mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung
Lohnfortzahlung durch Arbeitgeber (z. B. § 18 MuSchG)	Lohnfortzahlung bis zu 6 Wochen (§ 3 EFZG), danach ggf. Krankengeld

4. Hinweise für die Praxis

- Beschäftigungsverbote sind **keine Kündigungsgründe**.
- Bei Unsicherheiten immer Rücksprache mit dem **Betriebsarzt**, der **Fachkraft für Arbeitssicherheit** oder der **zuständigen Behörde** halten.
- **Individuelle ärztliche Beschäftigungsverbote** sollten schriftlich dokumentiert und zur Personalakte genommen werden.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, eine **Gefährdungsbeurteilung** für werdende Mütter und Jugendliche durchzuführen.