

## **Mutterschutz und Gefährdungsbeurteilung**

Mit der zum 01.01.2018 in Kraft getretenen Neuregelung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) wurde eine neue gesetzliche Grundlage für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung geschaffen. Die maßgeblichen Regelungen über den betrieblichen Gesundheitsschutz beinhalten nunmehr die §§ 9 - 15 MuSchG. Dabei stellen diese Regelungen Konkretisierungen der Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) auf. Geschützt werden soll dabei nicht lediglich die (werdende) Mutter, sondern auch das (ungeborene) Kind.

Der betriebliche Gesundheitsschutz erfordert unter anderem die grundlegende Gefährdungsbeurteilung von allen Arbeitsplätzen innerhalb eines Betriebes, insbesondere im Hinblick auf den Schutz von Schwangeren und Müttern. Den Arbeitgeber trifft dabei die Verpflichtung zur Ergreifung besonderer Schutzmaßnahmen wie beispielsweise die Anpassung des Arbeitsplatzes an die konkreten Schutzbedürfnisse der Schwangeren bzw. der Mutter oder auch deren Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder der Ausspruch eines Beschäftigungsverbot. Zusammenfassend hat der Arbeitgeber sämtliche Möglichkeiten auszuschöpfen, der Schwangeren bzw. Mutter einen Verbleib am Arbeitsplatz zu ermöglichen bzw. generell Nachteile zu vermeiden.

Der betriebliche Gesundheitsschutz des Mutterschutzgesetzes gliedert sich dabei in vier Teilbereiche, nämlich den arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz, den betrieblichen Gesundheitsschutz, den ärztlichen Gesundheitsschutz sowie den Kündigungsschutz.

### **1. Betrieblicher Gesundheitsschutz**

Hierbei handelt es sich um die ehemaligen Regelungen der Mutterschutzarbeitsverordnung. Zentraler Aspekt ist die Gefährdungsbeurteilung zum Schutz von Frau und Kind sowie die Information der Arbeitnehmerin und die Anpassung von Arbeitsbedingungen zum Erhalt der Beschäftigung.

Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist das Ziel des betrieblichen Arbeitsschutzes der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit von Frau und Kind und die daraus resultierende Angleichung von Arbeitsbedingungen. Dabei sollen nach Möglichkeit Nachteile vermieden werden, die durch die Schwangerschaft bzw. Mutterschaft entstehen können. Aufgabe des Arbeitgebers ist es, eine unverantwortbare Gefährdung von Frau und Kind auszuschließen.

Vor diesem Hintergrund trifft den Arbeitgeber die Pflicht zur Durchführung einer abstrakten Gefährdungsbeurteilung für sämtliche Arbeitsplätze des Betriebes, ggfs. auch die mutterschutzgerechte Ausgestaltung bzw. Umgestaltung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung sowie ggfs. die Versetzung einer Mutter bzw. werdenden Mutter auf einen anderen, geeigneteren Arbeitsplatz und im äußersten Fall auch der Ausspruch eines Beschäftigungsverbot.

Dabei soll stets versucht werden, der Frau ihren bisherigen Arbeitsplatz zu erhalten. Ist das nicht möglich, kommt eine Umgestaltung oder Versetzung in Betracht. Der Ausspruch eines Beschäftigungsverbot ist ultima ratio.

Neben derartige Schutzmaßnahmen tritt die Informations- und Dokumentationspflicht des Arbeitgebers nach § 14 MuSchG. Demnach hat der Arbeitgeber die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen

- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen,
- die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung
- sowie das Angebot eines Gespräches mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gespräches ersichtlich ist.

Nur dann, wenn die Beurteilung ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keinen Gefährdungen ausgesetzt ist oder sein kann, genügt es, diese Feststellungen in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu vermerken.

Ferner hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, sämtliche Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

## **2. Mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung**

Die spezielle arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ergibt sich aus § 10 Abs. 1 MuSchG. Demnach hat der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann und unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung und der Gefährdung zu ermitteln,

- ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden oder
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Teilt nun eine Frau ihrem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

**Beachte:** Der Arbeitgeber hat also im Rahmen seiner Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welchen Gefährdungen schwangere und stillende Frauen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz bzw. bei ihrer betreffenden Tätigkeit ausgesetzt sind.

Mutterschutzbezogene Gefährdungsbeurteilungen sind stets abstrakt, es kommt also nicht darauf an, ob auf einem betreffenden Arbeitsplatz eine Frau beschäftigt ist oder nicht. Sinn und Zweck ist es, dass der Arbeitgeber sich in einem Frühstadium darauf vorbereitet, dass es zu entsprechenden Schutzmaßnahmen kommen kann.

Hat der Arbeitgeber in einer ersten Stufe also mutterschutzrelevante Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilt muss er in einer zweiten Stufe unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind entweder keine Schutzmaßnahmen erforderlich sind, eine Umgestaltung von Arbeitsbedingungen erforderlich ist oder ein Beschäftigungsverbot besteht.

**Tipp:** Handelt es sich um gleichartige Arbeitsbedingungen/ Tätigkeiten/ Arbeitsplätze, genügt die Beurteilung lediglich eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit.

Kommt der Arbeitgeber der Durchführung der abstrakten Gefährdungsbeurteilung nicht nach, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einer Geldbuße sanktioniert werden kann. Sämtliche Kosten im Zusammenhang mit Schutzmaßnahmen und Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsschutzes trägt der Arbeitgeber. Eine Umlage auf die betreffenden Arbeitnehmer oder gar die geschützten Personenkreise ist unzulässig.

### **3. Wann liegt eine Gefährdung vor?**

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist festzustellen, ob eine Gefährdung oder eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt. Beide Begriffe unterscheiden sich voneinander in gradueller Hinsicht

Gefährdungen sollen möglichst vermieden werden, unverantwortbare Gefährdungen sind auszuschließen.

Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ist nach § 9 Abs. 4 Satz 1 MuSchG der aktuelle Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Arbeitshygiene sowie sämtliche sonstigen gesicherten wissenschaftliche Erkenntnisse. Ist der Arbeitgeber selbst nicht in der Lage, eine derartige Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, hat er sich externer Hilfe zu bedienen. In Betracht kommt dabei beispielsweise ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie externe Beratungsunternehmen. Auch kann der Arbeitgeber sich bei der Beratung und Beurteilung externen fachkundiger Personen bedienen.

Eine Gefährdung liegt vor, wenn Arbeitsplatz und Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz unmittelbare und mittelbare gesundheitliche Beeinträchtigungen physischer oder psychischer Art mit sich bringen können.

Als unverantwortbar gilt eine Gefährdung dann, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht mehr hinnehmbar ist.

**Beispiel:** Besteht bei einer Tätigkeit die Möglichkeit der Gefährdung des Lebens des ungeborenen Kindes sind bereits bei geringem Risiko Schutzmaßnahmen zu ergreifen, da das Rechtsgut (Leben des Kindes) maximal schwer wiegt.

Nach § 9 Abs. 2 Satz 3 MuSchG ist eine unverantwortbare Gefährdung dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer Schwangeren/ Stillenden oder eines Kindes nicht beeinträchtigt wird.

§§ 11 und 12 MuSchG enthalten katalogartige Gefährdungssituationen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen

**Beispiel:** Umgang mit Gefahrstoffen die als karzinogen oder akut toxisch gelten.

Dabei regelt § 11 MuSchG den Schutz schwangerer Frauen, § 12 MuSchG hingegen den Schutz stillender Mütter.

Wie bereits ausgeführt, hat der Arbeitgeber zunächst eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. In der Konsequenz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen umzugestalten, sofern eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt. Liegt lediglich eine Einfachgefährdung vor, kann eine Umgestaltung erforderlich sein. Das ergibt sich als Ausfluss aus dem Gebot, dass der Arbeitgeber Arbeitsbedingungen so zu konzipieren hat, dass eine Gefährdung von Schwangeren und Stillenden möglichst ausgeschlossen ist. Der Arbeitgeber muss dann die Arbeitsbedingungen anpassen, bevor es zu einem Arbeitsplatzwechsel oder har einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt. Sämtliche Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreift, müssen dabei dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Arbeitshygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.

Demgegenüber ist eine Umgestaltung von Arbeitsbedingungen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MuSchG dann ausgeschlossen, wenn eine festgestellte unverantwortbare Gefährdung dadurch nicht ausgeschlossen werden kann oder die Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist. Der Arbeitgeber muss die Frau dann an einen anderen geeigneteren Arbeitsplatz versetzen, vorausgesetzt er kann einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen und die Übertragung der dortigen Tätigkeit ist der Frau zumutbar.

**Beachte:** Ist kein solcher Arbeitsplatz frei, muss der Arbeitgeber einen besetzten Arbeitsplatz auch nicht freikündigen.

#### 4. Schutzpflichten

Tritt eine Arbeitnehmerin an den Arbeitgeber mit der Mitteilung heran, sie sei schwanger oder stillt, muss der Arbeitgeber konkrete Schutzmaßnahmen einleiten. Nach § 9 MuSchG trifft ihn eine allgemeine Schutzpflicht. So hat der Arbeitgeber beispielsweise sicher zu stellen, dass die Schwangere oder Stillende ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Ferner muss er sicherstellen, dass sich die Frau während der geeigneten Pausen auch unter zumutbaren Bedingungen hinlegen, hinsetzen oder in sonstiger Weise ausruhen kann.

§ 10 MuSchG regelt dann eine weitergehende allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unter mutterschutzrechtlichen Aspekten. Der Arbeitgeber hat demnach beispielsweise unverzüglich nach Mitteilung der Schwangerschaft oder des Umstandes, dass die Frau stillt, die auf Basis der zuvor durchgeführten abstrakten Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

**Beachte:** Eine einmal durchgeführte Hat der Arbeitgeber einmal die entsprechende Beurteilung durchgeführt, muss er anlassbezogen diese Beurteilung stetig wiederholen und überprüfen. Der Arbeitgeber hat folglich die ursprünglich festgelegten Maßnahmen einer Wirksamkeitskontrolle zu unterziehen und ggfs. anzupassen.

## 5. Dokumentations- und Informationspflicht des Arbeitgebers

Die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau besteht primär in einem Gesprächsangebot und in der Information über die Gefährdungsbeurteilung und die für die Frau erforderlichen Schutzmaßnahmen. Das Gesprächsangebot bzw. der Zeitpunkt des Gespräches ist dabei zu dokumentieren.

**Beachte:** Die Frau ist nicht verpflichtet, an einem solchen Gespräch teilzunehmen.

Hat eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die Frau über die Gefährdungsbeurteilung und die sich daraus ergebenden erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 14 Abs. 3 MuSchG zu informieren. Diese Informationspflicht erschöpft sich nicht in der allgemeinen Information der Belegschaft nach § 14 Abs. 2 MuSchG sondern ist anlassbezogen und steht im konkreten Zusammenhang mit der Schwangerschaft bzw. der Mutterschaft.

**Tipp:** Information und Gespräch können gemeinsam erfolgen.

Daneben muss der Arbeitgeber auch die Belegschaft über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den voraussichtlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren. Diese Information unterliegt keiner besonderen Form.

Außerdem hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung im Sinne allgemeiner arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben zu dokumentieren. Zu dokumentieren ist:

- Ergebnis der abstrakten Gefährdungsbeurteilung (falls keine Gefährdung für Frau oder Kind besteht, kann dies in Form einer allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Dokumentation erfolgen)

- Bedarf nach Schutzmaßnahmen
- Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen
- Ergebnisse der kontinuierlichen Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung
- Zeitpunkt des Gespräches mit der Frau bzw. Zeitpunkt des Gesprächsangebotes

Diese Dokumentation ist vom Arbeitgeber mindestens zwei Jahre nach der letzten Eintragung aufbewahrt werden.

## **6. Fazit**

Aufgrund der Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes treffen den Arbeitgeber eine ganze Reihe von Verpflichtungen im Zusammenhang mit der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung. Dabei ist der Arbeitgeber gut beraten, wenn er neben der Durchführung der Beurteilung auch umfangreiche Dokumentationen anlegt, um im Überprüfungsfall in der Lage zu sein, die von ihm vorgenommene Beurteilung, etwaige Gespräche und Informationen belegen zu können.