

# ***„Mutterschutz als Teil der Gefährdungsbeurteilung“***

A+A Kongressveranstaltung "Gesundheitsschutz für Schwangere  
und Stillende in Studium und Beruf – Teilhabe sicherstellen,  
gemeinsame Verantwortung stärken!"

24. Oktober 2023

Dr. Josef Kröger

Unterausschuss I des AfMu

Prof. Dr. Ralf Pieper

Bergische Universität Wuppertal

# Zielsetzung(en) des MuSchG

- Staatlicher Schutz- und Fürsorgeauftrag: Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit gewährleisten
- Präventive und tätigkeitsbezogene Schutzmaßnahmen gemäß EU-Recht

+

- Bestmöglicher Erhalt von Beschäftigung / Ausbildung
- Erweiterte gesetzliche Mitspracherechte
- Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegenwirken / ausgleichen

=

**Schutz von Sicherheit und Gesundheit sowie vor Benachteiligung**

# Regelungen zum „Betrieblichen Gesundheitsschutz“

- Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung (§ 9)
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen (§ 10)
- Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen  
(§ 11 – Schwangere Frauen, § 12 – Stillende Frauen)
- Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen,  
Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13)
- Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14)
- Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen (§ 15)

# Gefährdungsbeurteilung

- Mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung als systemischer Teil der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Zweistufige Vorgehensweise:
  1. Stufe: Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung
    - Vor Aufnahme der Tätigkeit mögliche Gefährdungen feststellen und beurteilen sowie das grundsätzliche Erfordernis für Schutzmaßnahmen ermitteln
  2. Stufe: Anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung
    - Nach Kenntnisnahme von Schwangerschaft / Stillzeit werden die in der 1. Stufe ermittelten Gefährdungen auf Vollständigkeit und Aktualität überprüft, erforderliche Schutzmaßnahmen festgelegt, durchgeführt und dokumentiert

# Umsetzung § 10 Abs. 1 MuSchG - Empirische Befunde

- Allg.: „Gut die Hälfte der Betriebe führt eine GB durch, wobei Kleinst- und Kleinbetriebe deutlich weniger häufig eine GB durchführen.“ (GDA-Evaluation, 2017 (2015)) **versus** spez.: „Knapp drei Viertel der befragten Betriebe [keine Klein-/Kleinstbetriebe befragt] (...) geben an, dass es im Betrieb für alle Arbeitsplätze oder Tätigkeitsprofile allgemeine (GB) gebe“ (EvaMuSchG, 2023 (2020))
- Allg.: „(...) die Anforderungen des Ursprungsmodells, das zwar eine vollständige Berücksichtigung der Prozessschritte verlangt, aber nicht fordert, (zeigt,) dass alle abgefragten Bereiche und Aspekte einer GB abgedeckt sind, (werden) lediglich von 11,6 % der Betriebe erfüllt (...)“ (GDA-Eva) **versus** spez.: „Zum Zeitpunkt der Befragung (1. HJ 2020) liegen in mehr als einem Drittel der Betriebe mutterschutzspezifische (GB) für alle Arbeitsplätze beziehungsweise Tätigkeitsprofile vor. Weitere 35,2 % der Betriebe verweisen auf teilweise existierende mutterschutzspezifische (GB) und in 27,2 % gibt es keine mutterschutzspezifischen (GB).“ (EvaMuSchG, 2023 (2020))

# Unverantwortbare Gefährdung: Bewährungsprobe für Konkretisierung und Umsetzung

- *„Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass (...) eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.“*
- Die unverantwortbare Gefährdung unterliegt als unbestimmter Rechtsbegriff der gerichtlichen Kontrolle
- Das Rechtsgut körperlicher Unversehrtheit weist eine besondere Wertigkeit in der Rechtsprechung auf
- Ein absolutes Schutzniveau ist nach Maßstäben praktischer Vernunft nicht zu erreichen (allgemeines Lebensrisiko)
- Die im MuSchG aufgeführten konturierenden Beispiele zeigen die große Variabilität unverantwortbarer Gefährdungen

# MuSchR 10.1.23 - Erarbeitung

- AG Gefährdungsbeurteilung des UA1 des AfMu (pluralistisch zusammengesetzt analog AfMu)
- 5 AG-Sitzungen vom 25.02.2021 - 16.12.2021; anschl. Redaktionssitzungen wg. zahlreicher Anmerkungen im Anhörungsverfahren
- 14.06.2022 Beschluss UAI
- 15.09.2022 Beratung AfMu (formale Verfahrensprobleme, daher noch kein Beschluss)
- 21./22.03.2023 Beschlussfassung AfMu
- Ressortabstimmung
- 08.08.2023 Veröffentlichung im Gem. Ministerialblatt.

# MuSchR 10.1.23 - Inhalte I

## Mit der MuSchR 10.1.23 soll

- den Arbeitgeber bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG im Rahmen der allgemeinen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG unterstützen

## Erfahrungen aus der Praxis:

- Häufige Anwendung von Checklisten ohne tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogene Anpassung
- Verspätete Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erst nach der Bekanntgabe der Schwangerschaft



# MuSchR 10.1.23 - Inhalte II

## Mit der MuSchR 10.1.23 soll

- die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 9 MuSchG), die Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG) sowie die Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG) konkretisieren

## Erfahrungen aus der Praxis:

- Fehlendes Bewusstsein der Verantwortung zur Benennung und Durchsetzung von Schutzmaßnahmen beim Arbeitgeber
- „Gießkannen-Prinzip“ bei betrieblichen Beschäftigungsverboten
- Fehlende Information / unzureichende Kommunikation als Auslöser von Beschwerden

# MuSchR 10.1.23 - Inhalte III

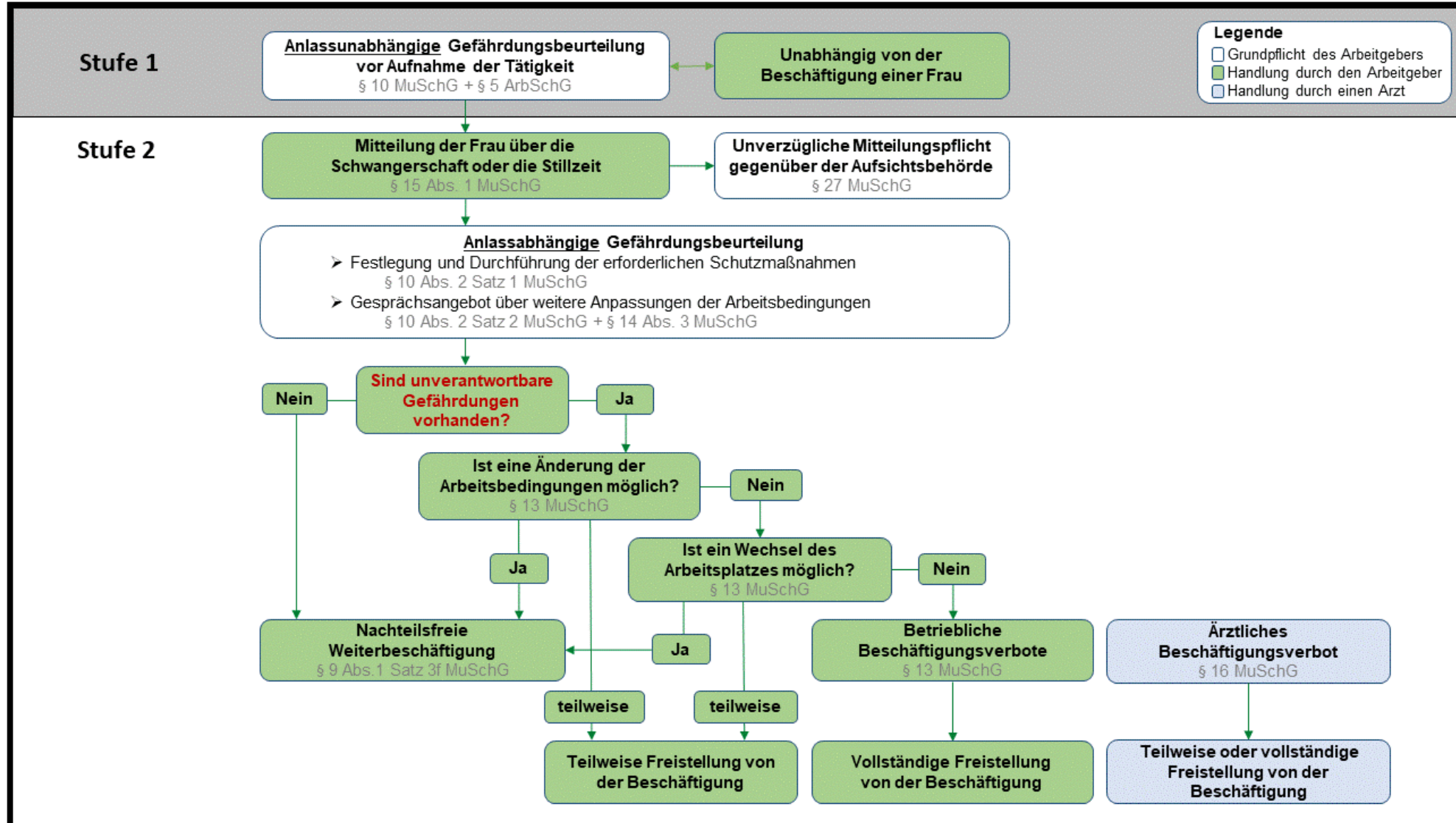
## Die MuSchR 10.1.23 bezieht sich auch

- auf unzulässige Arbeitszeiten nach den §§ 4, 5 und 6 MuSchG (Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz) und
- auf unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen nach den §§ 11 und 12 MuSchG

## Erfahrungen aus der Praxis:

- Beschäftigung nach 20:00 Uhr insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen von Bedeutung
- Selbstbestimmungsrecht der Frau, ob sie nach 20:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden will
- Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Gesetz werden von Arbeitgebern z.T. als abschließende Aufzählung interpretiert

# MuSchR 10.1.23 - Ablauf



# Umsetzung MuSchG / MuSchR 10.1.23 - Gelingensbedingungen

- Gesellschaft und Arbeit
- Gesellschaft und Diskriminierung
- Interessenvertretungen der Beschäftigten
- Vollzug (staatliche Behörden und UVT)
- Weiterentwicklung des Vorschriften- und Regelwerks
- Betriebliche Arbeitsschutzorganisation / Arbeitsschutzmanagement / Arbeitsschutz- bzw. Unternehmenskultur; Einbindung von Gleichbehandlung (Antidiskriminierung)
- Prävention und Kommunikation eröffnen Beschäftigungsmöglichkeiten

*„Mutterschutz als kooperative Gestaltungsaufgabe“ (EvaMuSchG)*

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**