

München, 10. Januar 2018

Wichtige Änderungen für Betriebe im neuen Mutterschutzgesetz

Sabine Wicker, Uta Ochmann

Personenkreis

Einschlossen werden nun auch Studentinnen, arbeitnehmerähnliche Personen, Auszubildende und Praktikantinnen.

Gefährdungsbeurteilung

Für jeden Arbeitsplatz muss bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung im Vorfeld geprüft werden, ob sich eine Gefährdung für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ergeben könnte, auch wenn aktuell dort keine schwangere oder stillende Frau tätig ist.

Das Ergebnis der Beurteilung muss der Arbeitgeber dokumentieren und den Mitarbeitern mitteilen. Die Informationen müssen in geeigneter Form vermittelt werden, z. B. via Aushang oder Intranet. Eine spezielle Form ist nicht vorgegeben.

Wenn eine Frau ihre Schwangerschaft meldet, muss diese Gefährdungsbeurteilung noch einmal aktualisiert, konkretisiert und individualisiert werden.

Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist.

Bezüglich des unbestimmten Rechtsbegriffs „unverantwortbare Gefährdung“ soll der im Gesetz vorgesehene Ausschuss für Mutterschutz Regeln für Mutterschutz erarbeiten. Diese sollen den Status der Vermutungswirkung bekommen, der Arbeitgeber kann davon ausgehen, dass bei Einhaltung der Regeln die im Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind. Bislang ist leider noch nicht bekannt, wann der Ausschuss seine Arbeit aufnimmt. Die DGAUM versucht, hierzu Informationen beizuziehen.

PräsidentProf. Dr. med. Hans Drexler
Telefon 09131/85-22312
Fax 85-22317
Hans.Drexler@fau.de**Vizepräsident**Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel
Telefon 06131/17-9214
Fax 17-9045
letzel@uni-mainz.de**Hauptgeschäftsführer**Dr. phil. Thomas Nesseler
Telefon 089/330 396-10
Fax 330 396-13
tnesseler@dgaum.de**Geschäftsstelle**Schwanthaler Straße 73 b
(Rückgebäude)
80336 München
Telefon 089/330 396-0
Fax 330 396-13
gs@dgaum.de

In den §§ 11,12 des Mutterschutzgesetzes werden einige konkrete Arbeitsbedingungen bzw. Expositionen aufgeführt, die zulässig oder nicht zulässig sind. Für die übrigen ungeklärten Punkte scheint es bis zum Vorliegen der Regeln für Mutterschutz aus pragmatischer Sicht sinnvoll, die bisherigen Kriterien anzuwenden, um Verunsicherungen durch den Begriff und ggf. daraus folgende „Überprotektion“ zu vermeiden.

Bisherige Veröffentlichungen zum Begriff „unverantwortbare Gefährdung“:

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. (neues Mutterschutzgesetz).

Grundsätzlich muss Ihr Arbeitgeber nur die Gefährdungen berücksichtigen, die einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit und zu den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen aufweisen. Gefährdungen, die außerhalb des Arbeitsumfeldes und unabhängig von den beruflichen Tätigkeiten in gleicher Weise bestehen (allgegenwärtige Gefährdungen), werden nicht erfasst. Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass Sie an einer Infektion erkranken, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb des Arbeitsumfeldes (z. B. beim Einkaufen) nicht erhöht ist. In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als allgemeines Lebensrisiko dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers liegt. Ein hinreichender Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit setzt voraus, dass bei Frauen, die unter bestimmten Arbeitsbedingungen arbeiten, im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind, eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung eintritt. (Leitfaden Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering. Gesundheitsgefährdungen, die nicht nach den Maßstäben praktischer Vernunft ausgeschlossen sind, sondern nach diesen Maßstäben durchaus möglich, wenn auch nur gering wahrscheinlich bleiben, unterfallen demnach nicht dem Bereich des zu vernachlässigenden Restrisikos (vgl. BVerwG, Urteil vom 27.05.1993, 5 C 42/89, NJW 1994, 401)

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn alle Vorgaben eingehalten werden, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes nicht beeinträchtigt wird. Hinnehmbare Gefährdungen müssen nicht ausgeschlossen werden, da sie nicht mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit eintreten oder selbst bei ihrem Eintritt weder für die Frau noch für ihr

(ungeborenes) Kind eine nennenswerte gesundheitliche Beeinträchtigung darstellen. Für sie gilt aber das Gebot der Risikominimierung. (Gewerbeaufsichtsamt Bayern).

Der Arbeitgeber hat auf Basis seiner Gefährdungsbeurteilung alle Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren umzusetzen. Er muss die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen und erforderlichenfalls anpassen.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen:

1. Die Arbeitsbedingungen sind durch Schutzmaßnahmen entsprechend umzugestalten. Kann die unverantwortbare Gefährdung dadurch ausgeschlossen werden, darf die bisherige Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz weiterhin ausgeübt werden.
2. Sofern die Umgestaltung des Arbeitsplatzes wegen eines unverhältnismäßig hohen Aufwands nachweislich nicht möglich ist, kommt als zweite Option die Umsetzung auf einen zumutbaren geeigneten Arbeitsplatz in Betracht.
3. Erst wenn auch die Umsetzung auf einen „ungefährlichen“ Arbeitsplatz nicht möglich ist, greift ein Beschäftigungsverbot und eine Weiterbeschäftigung darf nicht erfolgen. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitsleistung auch tatsächlich eingestellt wird.

Weitere Informationen

Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

<https://www.bmfsfj.de/blob/94398/3b87a5363865637dd3bf2dd6e8ec87e0/mutterschutzgesetz-data.pdf>

Gesetzestext:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s1228.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s1228.pdf%27%5D_1515575264589

Stellungnahme Bundesrat:

[https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0201-0300/289-17\(B\).pdf?_blob=publicationFile&v=5](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0201-0300/289-17(B).pdf?_blob=publicationFile&v=5)