

Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz effektiv und rechtssicher durchführen

LAVG

Arbeitsschutzfachtagung

2023

13. September 2023

Prof. Dr. Ralf Pieper

Bergische Universität Wuppertal

Zielsetzung(en) des MuSchG 2018

- Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit gewährleisten
- +
- Fortsetzung der Beschäftigung oder Ausbildung ermöglichen; Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegenwirken.

=

Sicherheit und Gesundheitsschutz + Diskriminierungsschutz

Rechtsgrundlagen

- EWG/EG/EU-Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)
- EG/EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG)
- EU-Grundrechtecharta 2009 / Überarbeitung Richtlinie 92/85/EWG (vgl. KOM(2008) 637 endg.)?
- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) v. 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228)

Rechtsprechung I (EuGH)

- Beseitigung von spezifischen Beschäftigungsverboten allein für Frauen ohne sachlichen Differenzierungsgrund (z.B. Nachtarbeit, Taucharbeiten, Druckluftarbeiten)
- Besonderes Schutzbedürfnis, deshalb hoher Stellenwert von Präventionspflichten, wie Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen
- „Ergibt die Beurteilung nach Art. 4 der Richtlinie 92/85 das Vorhandensein einer Gefährdung für die Sicherheit oder die Gesundheit sowie eine mögliche Auswirkung auf die Schwangerschaft oder die Stillzeit einer Arbeitnehmerin, so muss der Arbeitgeber nach Art. 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinie die Arbeitsbedingungen und/oder die Arbeitszeiten einstweilig umgestalten oder, wenn dies technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, für einen Arbeitsplatzwechsel sorgen.“

Rechtsprechung II (EuGH)

- „Nur wenn auch ein solcher Arbeitsplatzwechsel unmöglich ist, wird die betroffene Arbeitnehmerin nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie während des gesamten zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit erforderlichen Zeitraums entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten beurlaubt.“
- Ständige Anpassung der Schutzmaßnahmen an arbeitswissenschaftlichen Fortschritt, Art. 6 Nr. 1 und Nr. 2 Buchst. e RL 89/391/EWG; dies gilt ebenso für Mutterschutz.

Rechtsprechung III

- Mutterschutz dient Gleichbehandlungsschutz. Mutterschutz wiederum darf Frauen nicht benachteiligen und Frauen dürfen nicht wegen des Mutterschutzes benachteiligt werden. (EuGH)
- „Der Gesetzgeber ist gehalten, der Gefahr, dass sich die von ihm erlassenen Schutzvorschriften in der Wirklichkeit des Arbeitslebens diskriminierend auswirken können, zu begegnen und sie so weit wie möglich durch geeignete Regelungsmechanismen auszugleichen.“ (BVerfG)

Vgl. auch § 4 Nr. 8 ArbSchG: „mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.“

Rechtsprechung IV (EuGH)

Beachten Arbeitgeber die Vorgaben der Leitlinien der Kommission (KOM(2000) 466 endg.) bei Vornahme mutterschutzspezifischer Maßnahmen nicht oder nicht hinreichend, verletzen sie ihre Pflichten aus der RL 92/85/EWG, was wiederum eine Diskriminierung vermuten lässt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist „die systematische Überprüfung aller Gesichtspunkte der Arbeit“ und umfasst zumindest drei Phasen:

1. die Ermittlung der Gefährdungen (physikalische und biologische Agenzien, industrielle Verfahren, Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung sowie sonstige körperliche und geistige Belastungen),
2. die Erfassung der einer oder mehrerer dieser Gefährdungen ausgesetzten Gruppen von Arbeitnehmerinnen (schwängere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen) und
3. die qualitative und quantitative Bewertung der Gefährdungen.

Die dritte Phase ist „die heikelste Phase des ganzen Prozesses, da die damit beauftragte Person bei der Anwendung geeigneter Methoden über die nötige Sachkunde verfügen muss und die relevanten Informationen gebührend zu berücksichtigen hat, ... um richtig einschätzen zu können, ob die ermittelte Gefährdung für die Arbeitnehmerinnen ein Risiko darstellt oder nicht“.

Regelungen MuSchG 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)

MuSchR 10.1.23 - Erarbeitung

- AG Gefährdungsbeurteilung des UA1 des AfMu (pluralistisch zusammengesetzt analog AfMu)
- 5 AG-Sitzungen vom 25.02.21 - 16.12.21; anschl. Redaktionssitzungen wg. zahlreicher Anmerkungen im Anhörungsverfahren
- 14.06.22 Beschluss UA1
- 15.09.22 Beratung AfMu (formale Verfahrensprobleme, daher noch kein Beschluss)
- 21./22.03.23 Beschlussfassung AfMu
- Ressortabstimmung
- 08.08.23 Veröffentlichung im Gem. Ministerialblatt.

MuSchR 10.1.23 – Inhalte I

Mit der MuSchR 10.1.23 soll

- der Arbeitgeber bei der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG **im Rahmen** der allgemeinen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG unterstützt sowie
- die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 9 MuSchG), die Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG) sowie die Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG) konkretisiert werden.

MuSchR 10.1.23 – Inhalte II

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.

MuSchR 10.1.23 - Ablauf

Stufe 1

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit
§ 10 MuSchG + § 5 ArbSchG

Unabhängig von der Beschäftigung einer Frau

Legende

- Grundpflicht des Arbeitgebers
- Handlung durch den Arbeitgeber
- Handlung durch einen Arzt

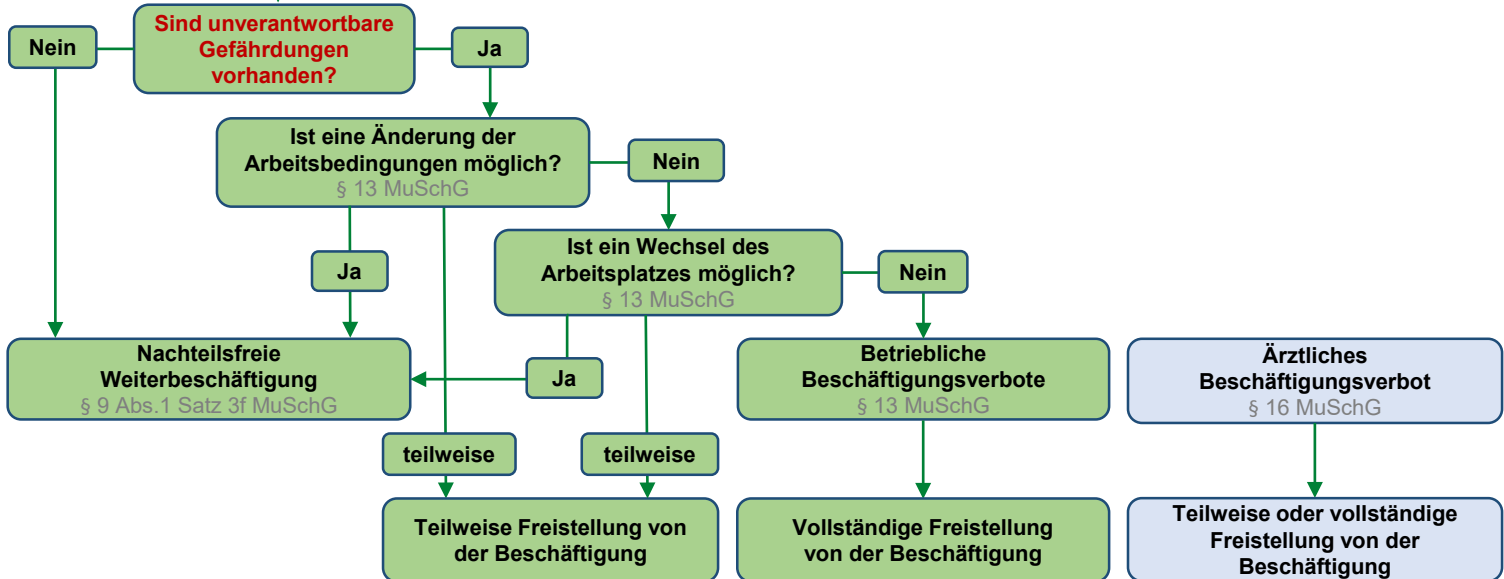
Stufe 2

Mitteilung der Frau über die Schwangerschaft oder die Stillzeit
§ 15 Abs. 1 MuSchG

Unverzögliche Mitteilungspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde
§ 27 MuSchG

Anlassabhängige Gefährdungsbeurteilung

- Festlegung und Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen
§ 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG
- Gesprächsangebot über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen
§ 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG + § 14 Abs. 3 MuSchG



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“ (Evaluation MuSchG, 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 Prozent der Betriebe verweisen auf teilweise existierende mutterschutzspezifische (GB) und in 27,2 Prozent gibt es keine mutterschutzspezifischen (GB).“ (EvaMuSchG)

Umsetzung MuSchG und 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)

„Mutterschutz als kooperative Gestaltungsaufgabe“
(EvaMuSchG).

Nur eine der Bewährungsproben für die weitere Konkretisierung und Umsetzung: Regelwerk zu § 9 Abs. 2 MuSchG

„Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine **unverantwortbare Gefährdung** ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.“

Hinweis

160. Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium vom 05.05.2021

Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz und die betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Prof. Dr. Katja Nebe, Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Video-Podcast: <https://www.youtube.com/watch?v=YwWvOXS84O0>

Präsentation: https://suqr.uni-wuppertal.de/fileadmin/site/suqr/Kolloquium/Kolloquium_Pr%C3%A4sentationen_Download/Vortrag_Nebe_5.11.21.pdf

<https://suqr.uni-wuppertal.de/de/kolloquium/kolloquium-download/>