

Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz: MuSchG/BEEG

Brose / Weth / Volk

9. Auflage 2020
ISBN 978-3-406-63904-3
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition.
Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage
C.H.BECK und Franz Vahlen.
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit:

über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

VI. Delegation

1. Delegationsberechtigung

Grundsätzlich sehen §§ 9 ff. vor, dass der Arbeitgeber die Verpflichtung trägt, die 15 Arbeitsbedingungen werdender oder stillender Mütter aktiv zu gestalten, um einen angemessenen Zustand des Arbeitsplatzes zu gewährleisten, der über die allgemeine öffentlich-rechtliche Arbeitsplatzsicherheit hinausgeht. Um einer potentiellen Überforderung kleiner oder mittelständischer Arbeitgeber vorzubeugen, gewährt § 9 Abs. 5 MuSchG Arbeitgebern (sogar unabhängig von ihrer Größe und etwaigen Überforderung) das Recht, zuverlässige und fachkundige Personen mit der Wahrnehmung der Pflichten gem. §§ 9–15 zu beauftragen (vgl. bereits zu § 1 MuSchArbV Kollmer/Klindt/Schlucht/Kossens MuSchArbV § 1 Rn. 5). Die Regelung ähnelt § 1 Abs. 3 MuSchArbV aF und § 13 Abs. 2 ArbSchG, nach denen Arbeitgeber ihre Pflichten ebenso delegieren dürf(t)en.

2. Anforderungen an den Delegierten

Der Arbeitgeber darf mit der Wahrnehmung seiner Pflichten nur zuverlässige und 16 fachkundige Personen beauftragen. Mit Fachkunde ist die erforderliche Qualifikation, mit Zuverlässigkeit die erforderliche Eignung für die zu übertragenden Aufgaben beschrieben (HK-MuSchG/BEEG/Pepping MuSchG § 9 Rn. 58). Zur **Fachkunde** gehören insbesondere die aufgrund Ausbildung erworbenen theoretischen Kenntnisse sowie die bei der beruflichen Arbeit erworbenen besonderen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen am Arbeitsplatz hinsichtlich der Anforderungen aus dem Mutterschutzgesetz (BT-Drs. 18/8963, 68). Der Arbeitgeber muss jedoch sicherstellen, dass etwaige besondere Anforderungen an die Fachkunde ebenfalls erfüllt werden – bspw. beim Umgang mit Biostoffen oder Gefahrstoffen (HK-MuSchG/Pepping MuSchG § 9 Rn. 58). Ebenfalls muss sichergestellt sein, dass das Fachwissen ggf. aufgefrischt und angepasst wird (Tillmanns/Mutschler/Felder MuSchG § 9 Rn. 91). Die geforderte Fachkunde muss der Delegierte bereits bei der Delegation besitzen (vgl. BVerwG 23.6.2016 – 2 C 18/15, NVwZ-RR 2016, 907 ff. Rn. 56). Die Delegation auf fachunkundige Personen ist unzulässig und führt dann nicht zu einer Pflichtenverlagerung (vgl. HK-MuSchG/BEEG/Pepping MuSchG § 9 Rn. 58). Entscheidend für die Anforderungen an den Delegierten sind die Art der Tätigkeiten und der Aufgabenbereich. So sind die Anforderungen bei Büro- oder Bildschirmarbeitsplätzen i. A. weniger komplex als bei Laborarbeitsplätzen. Regelmäßig sind in diesem Zusammenhang Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte als fachkundig anzusehen (Kollmer/Klindt/Schlucht/Kossens MuSchArbV § 1 Rn. 5). **Zuverlässig** ist, wer durch sein bisheriges Verhalten Gewähr dafür bietet, die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß auszuüben. Daran fehlt es, wenn die Person wiederholt gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften oder gegen Betriebsvereinbarungen (zB Arbeitszeitregelungen) verstoßen hat (Kollmer/Klindt/Schlucht/Steffek ArbSchG § 13 Rn. 53; HK-MuSchG/Pepping MuSchG § 9 Rn. 58).

3. Umsetzung der Delegation

§ 9 Abs. 5 MuSchG setzt (ebenso wie § 13 Abs. 2 ArbSchG oder § 1 MuSchArbV aF) 17 voraus, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen **schriftlich** delegiert bzw. die Delegation später schriftlich wieder aufhebt. Dies dient der rechtlichen Absicherung des Arbeitgebers und des beauftragten Dritten (BVerwG 23.6.2016 – 2 C 18/15, NVwZ-RR 2016, 907 ff. Rn. 63, bezugnehmend auf BT-Drs. 13/3540, 19 zum ArbSchG). Soweit der

Gesetzgeber hier von einer „Absicherung“ der Beteiligten ausgeht, dient das Schriftform-erfordernis damit nicht nur der Dokumentation und Beweissicherung (so allerdings HK-MuSchG/*Pepping* § 9 Rn. 59), vielmehr auch der Warnung, insbesondere für den Delegierten. Die Nichteinhaltung der Schriftform (und Warnfunktion) bei einer nur mündlichen Delegation führt daher grundsätzlich zu deren **Unwirksamkeit** (vgl. zum Schutz des Beauftragten bei Formmangel BGH 2.5.1996 – III ZR 50/95, NJW 1996, 1960 ff., zu 2. a. der Gründe; MüKoBGB/*Einsele* § 125 Rn. 63). Sie führt dann – zivilrechtlich – nicht zur wirksamen Übertragung der Pflichten vom Arbeitgeber auf den Delegierten (aA Kollmer/Klindt/Schlucht/*Steffek* ArbSchG § 13 Rn. 57; HK-MuSchG/*Pepping* § 9 Rn. 59, die von einer Verantwortung im Innenverhältnis ausgehen, ohne indes zu erläutern, wieso eine zuvor als unwirksam angesehene Übertragung dann doch Pflichten begründen können soll). Diese (absolute) Folge eines Verstoßes gegen die Warnfunktion ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Delegierte als regelmäßig beim Arbeitgeber abhängig Beschäftigter des (Warn-) Schutzes bedarf und der Arbeitgeber sich nicht eines externen (Arbeitssicherheits-) Unternehmens zur Aufgabenübertragung bedient hat. Bei einer Aufgabendelegation zwischen Unternehmen dürfte in der Praxis aber ohnehin regelmäßig kaum die Schriftform fehlen.

- 18 Hinsichtlich der in § 32 Abs. 1 MuSchG geregelten **Ordnungswidrigkeiten** bleibt für den Delegierten jedoch – trotz Schriftformverstoß – § 9 Abs. 3 OWiG zu beachten (siehe → § 32 Rn. 1 ff.). Danach kommt eine Verantwortlichkeit für Ordnungswidrigkeiten auch dann in Betracht, wenn die Rechtshandlung, durch die die Vertretungsbefugnis oder das Auftragsverhältnis begründet werden sollte, unwirksam ist. Dieses Risiko gilt zwar nicht für § 9 MuSchG, der nicht im Ordnungswidrigkeitenkatalog von § 32 Abs. 1 MuSchG aufgenommen ist, jedoch für Bereiche von § 10 MuSchG und § 14 MuSchG, für die die Delegationsmöglichkeit ebenfalls gilt.
- 19 **Inhaltlich** muss die Regelung der Delegation hinreichend klar und bestimmt sein. Erforderlich ist dazu, dass der Delegierte und der Umfang der auf ihn übertragenen Pflichten verständlich beschrieben werden. Bei der Übertragung von unterschiedlichen Aufgaben auf unterschiedliche Delegierte müssen die Verpflichtungen erkennbar voneinander abgegrenzt werden. Spätere mündliche Ergänzungen oder pauschale Delegationsregelungen sind grundsätzlich nicht wirksam (vgl. nur vgl. BVerwG 23.6.2016 – 2 C 18/15, NVwZ-RR 2016, 907 ff. Rn. 63). Auch wenn dies dem Wortlaut von § 9 MuSchG nicht zu entnehmen ist, folgt es jedoch aus dessen Sinn und Zweck, insbesondere der bereits dargestellten Warnfunktion.

4. Rechtsfolgen der Delegation

- 20 Soweit der Arbeitgeber Aufgaben durch wirksame Delegation überträgt, ist der Delegierte für deren Wahrnehmung selbst verantwortlich. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut von § 9 Abs. 5 MuSchG („in **eigener Verantwortung**“), der der irreführenden Formulierung in der Gesetzesbegründung vorgeht, wonach der Arbeitgeber „dafür zu sorgen [habe], dass die übertragenen unternehmerischen Pflichten auch tatsächlich umgesetzt werden“ (BT-Drs. 18/8963, 68). Den Arbeitgeber trifft dann also nicht mehr die Pflicht zur Umsetzung der Maßnahmen, jedoch bleibt der Arbeitgeber verantwortlich für die Aufsicht und Kontrolle (dazu ebenfalls BT-Drs. 18/8963, 68; ebenso Tillmanns/Mutschler/*Felder* MuSchG § 9 Rn. 92).

VII. Kostenregelung

- 21 Nach § 9 Abs. 6 S. 1 MuSchG darf der Arbeitgeber Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen – egal aus welchem Bereich des MuSchG – von den betroffenen Frauen oder sonst

bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern **nicht verlangen**. Damit bildet der Gesetzgeber den indes ohnehin im Arbeitsschutzrecht generell anerkannten Kostentragungsgrundsatz für Arbeitgeber ab (BT-Drs. 18/8963, 68). Soweit es die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfordert, dass Frauen besondere Schutzkleidung tragen müssen, haben sie einen Anspruch auf Vergütung auch während der **Umkleidezeit**. Denn grundsätzlich ist anerkannt, dass die Zeit für das An- und Ablegen von Sicherheitsbekleidung zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört (vgl. nur ErfK/Preis BGB § 611a Rn. 516). Etwas anderes käme nur dann in Betracht, wenn ein Tarifvertrag die Vergütung für derartige Arbeitszeit ausdrücklich ausschließen würde (BAG 13.12.2016 – 9 AZR 574/15, NZA 2017, 459 ff. Rn. 29 ff.).

Nach § 9 Abs. 6 S. 2 MuSchG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat. Die Regelung geht auf § 5 Abs. 3 MuSchG aF zurück. Die Kostenverpflichtung des Arbeitgebers wird dabei nur bedeutsam, soweit nicht die **Krankenversicherung** dafür (idR bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmerinnen) aufkommen hat. Es sollte keine Freistellung der Krankenversicherung von ihrer Kostentragungspflicht zu Lasten des Arbeitgebers erreicht werden, sondern nur die Erstattungspflicht des Arbeitgebers, soweit der Arbeitnehmerin tatsächlich Kosten erwachsen (vgl. nur Voraufgabe Buchner/Becker MuSchG § 5 Rn. 106 mwN). Dies wird regelmäßig bei privat krankenversicherten Arbeitnehmerinnen der Fall sein. Bei der Berechnung der Kosten sind die Sätze der Gebührenordnung für Ärzte zugrunde zu legen. Die ursprünglich umstrittene Frage, ob der Arbeitgeber die Kosten für ärztliche Zeugnisse auch dann tragen muss, wenn sich herausstellt, dass eine Schwangerschaft nicht vorliegt, hat sich in der gerichtlichen Praxis als wenig streitrelevant dargestellt. In kausaler Hinsicht dürfte indes entscheidend sein, ob der Arbeitgeber ein entsprechendes Zeugnis verlangt hat. In diesem Fall träte ihn die Kostentragungspflicht, wenn sein Verlangen nicht ausnahmsweise auf vorsätzlichen oder fahrlässigen unrichtigen Angaben der beschäftigten Frau beruhte. Dann müsste vielmehr die Beschäftigte die Kosten tragen (vgl. zu § 5 MuSchG aF: Gröninger/Thomas § 5 Rn. 26; ZZV/Vieß § 5 Rn. 17).

DIE FACHBUCHHANDLUNG

VIII. Durchsetzbarkeit

Soweit der Arbeitsplatz einer schwangeren oder stillenden Frau der Anpassung iSd § 9 MuSchG bedarf, hat die Arbeitnehmerin zunächst einen entsprechenden Erfüllungsanspruch gegen den Arbeitgeber auf Anpassung. Sollte der Arbeitgeber seine Pflichten entsprechend § 9 Abs. 5 MuSchG wirksam delegiert haben, stünde der Arbeitnehmerin jedenfalls ein Anspruch auf Ausübung der Aufsicht und Kontrolle zu.

Sollte der Arbeitgeber eine erforderliche Anpassung nach § 9 MuSchG nicht vornehmen, kann die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitspflicht auf diesem Arbeitsplatz nicht nachkommen. Wegen dieser subjektiven Unmöglichkeit für die Arbeitnehmerin, gerät der Arbeitgeber infolgedessen nicht in Annahmeverzug (BAG 23.1.2001 – 9 AZR 287/99, BAGE 97, 23 ff.). Wenn er in diesen Fällen aber seine Verpflichtungen aus § 9 verletzt, hat die Arbeitnehmerin einen entsprechenden **Schadensersatzanspruch** wegen entgangener Vergütung (vgl. nur BAG 4.10.2005 – 9 AZR 632/04, BAGE 116, 121 ff. Rn. 20).

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) ¹Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und

2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
- a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

²Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) ¹Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. ²Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

Übersicht

	Rn.
I. Hintergrund	1
II. Ablauf der Gefährdungsbeurteilung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen	3

I. Hintergrund

- 1 Bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ist der Arbeitgeber grundsätzlich für das Wohlergehen der Beschäftigten verantwortlich. Das dafür gemäß § 5 ArbSchG („Beurteilung der Arbeitsbedingungen“) vorgesehene geeignete Mittel ist die Durchführung einer **Gefährdungsbeurteilung**.
- 2 Seit dem 1.1.2019 muss der Arbeitgeber dabei explizit auch potenzielle Risiken und mögliche Schutzmaßnahmen für schwangere oder stillende Frauen berücksichtigen. Die Beurteilung der Gefährdungen nach „Art, Ausmaß und Dauer“ gemäß Abs. 1 Nr. 1 umreißt kurzgefasst die Gesamtbeurteilung der Arbeitsbedingungen, die in § 5 Abs. 3 ArbSchG eher in Form besonders zu beachtender Gefährdungen dargestellt sind. Eine Konkretisierung im Hinblick auf den Mutterschutz ergeben sich hierfür Besonderheiten, die in den §§ 11 und 12 MuSchG konkretisiert werden

II. Ablauf der Gefährdungsbeurteilung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen

- 3 Im ersten Schritt müssen die Tätigkeiten am Arbeitsplatz oder im Arbeitsbereich der Schwangeren erfasst werden. Anhang der **Gefährdungsfaktoren** werden dann die bestehenden Gefährdungen ermittelt. Bei schwangeren oder stillenden Frauen sind besonders die Gefährdungsfaktoren Gefahrstoffe, Biostoffe und physikalische Einwirkungen (vgl. § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbSchG) relevant. Andere Gefährdungen einschließlich solche durch psychische Belastungen sind ggf. ebenso relevant und zu beachten. Für jede ermittelte Gefährdung muss der Arbeitgeber prüfen, wie gravierend die (Unfall)gefahr oder eine Gesundheitsbeeinträchtigung sein kann. Er muss entscheiden, ob Handlungsbedarf für Arbeitsschutzmaßnahmen besteht oder gar ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wer-

den muss. Bei der Festlegung der Maßnahmen müssen Arbeitgeber die **Rangfolge der Schutzmaßnahmen** nach § 13 MuSchG beachten. Als erste Maßnahme kann eine Umgestaltung der Arbeitsplatzbedingungen in Betracht kommen, danach der Arbeitsplatzwechsel und als letzte Möglichkeit das betriebliche Beschäftigungsverbot. Die notwendigen Maßnahmen sollten nach Dringlichkeit eingestuft und durchgeführt werden. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen hat der Arbeitgeber gemäß § 6 ArbSchG zu dokumentieren. Die schwangere oder stillende Frau darf nach § 10 Abs. 3 MuSchG die Tätigkeit so lange nicht ausführen, bis die Schutzmaßnahmen getroffen sind. Der Arbeitgeber muss gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG prüfen, ob die Maßnahmen termingerecht durchgeführt und ob die Gefährdungen dadurch beseitigt wurden.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass **psychische Belastungen** im staatlichen Regelwerk zum Arbeitsschutz bislang nicht definiert sind. Anerkannt ist, dass der Begriff der psychischen Belastung neutral zu verstehen ist und sowohl positive als auch negative Einflüsse beinhaltet. Nach der DIN EN ISO 10075-1 (1a) ist die psychische Belastung die *Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken*. Im MuSchG relevant werden in diesem Zusammenhang aus psychischen Belastungen erst dann Gefährdungen, wenn die schwangere oder stillende Frau in Abhängigkeit von ihren jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien Beanspruchungen (vgl. Definition der psychischen Beanspruchung nach DIN EN ISO 10075-1) resultieren, die insgesamt die Gesundheit negativ beeinflussen. Wegen der begrenzten zeitlichen Anwendbarkeit des MuSchG sind hier nahezu ausschließlich kurzfristige psychischen Beanspruchungen wie Ermüdung oder reduzierte Wachsamkeit relevant, die als individuelle Voraussetzung bei schwangeren oder stillenden Frauen herabgesetzt sein können. Grundsätzlich sind bei der Beurteilung der psychischen Belastungen nur die Einflüsse aus der Arbeit oder der Arbeitsumgebung durch den Arbeitgeber beeinflussbar. Ergo kommen wie bei allen potenziellen Gefährdungen auch bei psychischen Belastungen als erste Maßnahme eine Umgestaltung der Arbeitsplatzbedingungen in Betracht, sofern nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eine Gefährdung festgestellt wird.

Wenn im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wird, dass die Tätigkeiten und die Arbeitsbedingungen keine Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau beinhalten, bestehen für den Arbeitgeber keine Handlungspflichten (§ 10 Abs. 1 Nr. 2a MuSchG).

Bedeutsam für die Praxis ist die Klarstellung, dass bei **gleichartigen Arbeitsbedingungen** die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend ist. Eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung für jeden einzelnen Arbeitsplatz bzw. jede einzelne Tätigkeit ist nicht erforderlich, solange die Bedingungen vergleichbar bleiben. Damit folgt das MuSchG den Vorgaben aus § 5 Abs. 2 ArbSchG. Der Wortlaut sieht dies zwar nicht vor, aber es empfiehlt sich dennoch die Dokumentation der Begründung hierfür. Bei zeitlich weit auseinanderliegenden Schwangerschaften ist eine Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung in jedem Fall notwendig.

Gemäß Abs. 3 darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Abs. 2 S. 1 MuSchG getroffen hat. Wenn bei der Tätigkeit der werdenden oder stillenden Mutter Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit nicht ausgeschlossen werden können muss der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten diese Gefährdungen ausgeschlossen werden. Ist dies nicht möglich oder nicht zumutbar, soll die Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Erst wenn auch ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar ist, soll ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

- 8 Der Arbeitgeber ist nach § 10 Abs. 2 MuSchG verpflichtet, der werdenden oder stillenden Mutter ein Gespräch über das Ergebnis der Beurteilung und über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen anzubieten. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, darf eine schwangere Mitarbeiterin nicht auf eigenen Wunsch die Tätigkeit weiterhin ausüben. Die Beschäftigung darf nicht in die freie Entscheidung der betroffenen Arbeitnehmerin gestellt werden, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist vorrangig.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

³Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
 - a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

⁴Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt

kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

³Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder

8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Übersicht

	Rn.
I. Hintergrund	1
1. Normzweck	1
2. Abgrenzung zu § 12 MuSchG	2
II. Anwendungsbereich	3
1. Unverantwortbare Gefährdung	3
2. Gefahrstoffe (Abs. 1)	4
3. Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung	8
4. Biostoffe (Abs. 2)	12
5. Physikalische Einwirkungen (Abs. 3)	13
6. Belastende Arbeitsumgebung (Abs. 4), körperliche Belastungen (Abs. 5)	16

I. Hintergrund

1. Normzweck

- 1 In § 11 MuSchG werden die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen beschrieben. Damit konkretisiert der Gesetzgeber die Definition einer unverantwortbaren Gefährdung gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (Abs. 1), für Tätigkeiten mit Biostoffen (Abs. 2), für Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen (Abs. 3), für Tätigkeiten in belastenden Arbeitsumgebungen (Abs. 4), für Tätigkeiten mit körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen (Abs. 5) sowie für getaktete Tätigkeiten (Abs. 6). Die Absätze nehmen dabei Bezug auf die nationalen Vorgaben zu den jeweiligen Gefährdungen, insbesondere die GefStoffV in Abs. 1, die BiostoffV in Abs. 2, die StrSchV und die LärmVibrations-ArbSchV in Abs. 3 und die Druckluftverordnung in Abs. 4.

2. Abgrenzung zu § 12 MuSchG

- 2 Im § 11 MuSchG steht neben dem Schutz der Mutter insbesondere der Schutz des ungeborenen Lebens im Vordergrund. Entsprechend umfassend und strikt sind die Ausführungen zu den unzulässigen Tätigkeiten, bei denen von einer unzumutbaren Gefährdung der schwangeren Frau ausgegangen wird. Die besondere Sensitivität des Kindes gegenüber Noxen wird berücksichtigt durch die Listung von Gefährdungen, bei denen nach dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse speziell die Kindesentwicklung (Fruchtschädigung) beeinträchtigt werden kann. Die unzulässigen Tätigkeiten mit körperlichen Belastungen in Abs. 5 berücksichtigen die Einschränkungen Schwangerer in Bezug auf Stehen, Heben, Tragen, Strecken oder Beugen. Im Wesentlichen gleich gehalten sind gegenüber § 12 MuSchG die Tätigkeitsverbote und ausgeschlossenen Arbeitsbedingungen in Bezug auf Biostoffe (Abs. 2) und physikalische Einwirkungen