

Abstract

Mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote –

Wer entscheidet?

Patrick Aligbe

BG prevent GmbH

Grundsätzlich muss ein Arbeitgeber nur insoweit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten einstehen, „wie die Natur der Sache es gestattet“ (vgl. § 618 BGB). Auch öffentlich-rechtlich gilt im Wesentlichen ein „Minimierungsgebot“, sofern sich Gefährdungen nicht gänzlich ausschließen lassen (vgl. § 4 Nr. 1 ArbSchG).

Für bestimmte Beschäftigtengruppen hat der Gesetzgeber allerdings eine Gefährdungsschwelle definiert, bei deren Überschreitung er nicht mehr berechtigt ist, die betroffenen Personen mit den entsprechenden Tätigkeiten zu beschäftigen („unverantwortbare Gefährdungen“). Diese sog. „Beschäftigungsverbote“ sind allerdings regelhaft auch gesetzlich normiert und finden sich im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und dem Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Während es bei Jugendlichen eher verständlich erscheint, dass die Beschäftigungsverbote (z. B. nach § 22 JArbSchG) nicht zur Disposition der Beteiligten gestellt werden, so kann dies im Mutterschutzrecht zumindest hinterfragt werden. Immerhin ist es Zielsetzung des MuSchG, Frauen auch während der Schwangerschaft und in der Stillzeit ihre Weiterbeschäftigung zu ermöglichen (vgl. § 1 Abs. 1 S. 2 MuSchG). Hieraus könnte man ableiten, dass es auch in der Entscheidung der Frau liegt, ob sie ein Beschäftigungsverbot wahrnehmen will oder nicht.

Der deutsche Gesetzgeber bezweckt allerdings eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für die stillende und schwangere Frau (und ihrem Kind) einerseits und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit andererseits.

Insofern enthält das MuSchG Beschäftigungsverbote, welche auch nicht zur Disposition der Frau stehen. Dies ist dann regelmäßig der Fall, wenn sich für die entsprechenden Tätigkeiten aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass es sich um unverantwortbare Gefährdungen handelt.

Weiterhin benennt das MuSchG selber auch weitere Tatbestände, welche auch unabhängig von einer individuellen Prüfung der unverantwortbaren Gefährdung zu einem Beschäftigungsverbot führen (z. B. grundsätzliches Verbot der Mehrarbeit oder Nachtarbeit).

Diese Verbote bedingen grundsätzlich, dass der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frauen mit den entsprechenden Tätigkeiten nicht beschäftigen darf. Macht er es dennoch, so erfüllt dies den Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit und bei Gefährdung von Mutter und Kind auch einer Straftat. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind zwar vorhanden, sind aber dann jeweils auch im Gesetz explizit benannt (z. B. anlässlich der vorgeburtlichen Schutzfristen gem. § 3 Abs. 1 S. 1 MuSchG oder der Sonn- und Feiertagsarbeit gem. § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 MuSchG).

Eine andere Fragestellung in diesem Zusammenhang ist weiterhin, „wer“ das Beschäftigungsverbot „aussprechen“ muss.

In formaljuristischer Hinsicht muss allerdings ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot nicht „ausgesprochen“ werden. Sobald der rechtliche Tatbestand als „erfüllt“ gilt, ist das Beschäftigungsverbot kraft Gesetz vorhanden und bedarf keines weiteren Umsetzungsaktes. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung z. B., dass bei Exposition mit bestimmten Gefahrstoffen nach erfolgter Rangfolgeprüfung nach § 13 MuSchG unverantwortbare Gefährdungen bestehen, so ist kraft Gesetz ein (betriebliches) Beschäftigungsverbot existent. Auch das grundsätzliche Verbot der Nachtarbeit ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz (vgl. § 5 Abs. 1 MuSchG).

Auch beim ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG ist es nicht der Arzt, der ein Verbot ausspricht. Das Wort „ärztlich“ in § 16 MuSchG bezieht sich lediglich auf den Umstand, dass die Umstände nicht allgemeiner Natur (z. B. Nachtarbeit oder allgemein unverantwortbare Gefährdungen für alle Schwangeren) sind, sondern vielmehr „ärztlich“ festgestellt wurden. Ein ärztliches Beschäftigungsverbot besteht von Rechts wegen dann, wenn nach einem ärztlichen Zeugnis die Gesundheit der Frau und/oder ihres Kindes bei Fortdauer einer bestimmten Tätigkeit gefährdet ist. Existiert folglich ein entsprechendes Zeugnis (welches das Wort „Verbot“ nicht enthalten muss), so bildet die Existenz dieses Zeugnisses gewissermaßen das Beschäftigungsverbot. Umsetzen kann der Arbeitgeber es natürlich nur dann, wenn er von dem entsprechenden Zeugnis Kenntnis erlangt.

Die Erläuterungen ändern natürlich nichts an dem Umstand, dass jeweils der Arbeitgeber für die Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote verantwortlich ist und nicht z. B. ein Arzt oder die Beschäftigte selber.