

## **Pflichten und Probleme für Arbeitgeber nach dem reformierten MuSchG**

### **Von der Gefährdungsbeurteilung bis zur Arbeitsplatzanpassung**

Richter am ArbG Dr. Thomas Kühn\* in NZA 2021, 536

Das seit dem 1.1.2018 reformierte MuSchG enthält einige Neuerungen für Arbeitgeber und lässt mittlerweile auch erste Probleme erkennen. So ist manchem Arbeitgeber noch nicht bewusst, dass er Gefährdungsbeurteilungen zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen jetzt auch dann durchführen muss, wenn er überhaupt keine Frau beschäftigt. Er muss auch sämtliche Arbeitnehmer über das Ergebnis informieren. Darüber hinaus stellen sich Fragen bei der Arbeitsplatzanpassung: Sollte man von Arbeitgebern bei einer erforderlichen Arbeitsplatzumgestaltung einen höheren Kostenaufwand verlangen können? Und ist es nach der Reform immer noch gesetzeskonform, einer schwangeren oder stillenden Frau bei einer erforderlichen Versetzung eine ganz andere Tätigkeit zuzuweisen?

### **I. Einleitung/Neuerungen**

Seit dem Inkrafttreten des MuSchG im Jahr 1952 hat sich die Arbeitswelt und die Erwerbstätigkeit von Frauen erheblich verändert. Frauen und Männer üben mittlerweile die gleichen Berufe aus, zusätzlich hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich an Bedeutung gewonnen. Frauen wünschen sich, Beruf und Familie mit ihren Partnern gleichberechtigt und gleichermaßen in Einklang zu bringen.<sup>1</sup> Dementsprechend bedurfte das Mutterschutzrecht einer Aktualisierung, die der Gesetzgeber durch das seit 1.1.2018 geltende MuSchG<sup>2</sup> umgesetzt hat. Bei dieser Gelegenheit hat er zur verständlicheren und strukturierteren Fassung die Regelungen der MuSchArbV<sup>3</sup> in das MuSchG integriert, auch um bestehende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen.<sup>4</sup>

Auch in persönlicher Hinsicht wurde der Schutz ausgebaut, indem der Anwendungsbereich des MuSchG auf Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, und Schülerinnen und Studentinnen in Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen erweitert wurde.<sup>5</sup> Die Aktualisierung des MuSchG dient so auch der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben.<sup>6</sup> So wurde die Anpassung des Anwendungsbereichs aufgrund der Danosa-Entscheidung des *EuGH*<sup>7</sup> erforderlich, der Kündigungsschutz auch für Beschäftigte einforderte, die nicht unter den Arbeitnehmerbegriff des deutschen Kündigungsschutzes fielen.<sup>8</sup> Ebenso waren die europarechtlichen Vorgaben der Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz<sup>9</sup> umzusetzen<sup>10</sup>, ebenso die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen<sup>11</sup> und die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.<sup>12</sup>

### **II. Die neue allgemeine Gefährdungsbeurteilung durch Arbeitgeber**

Eine hochumstrittene Neuerung im MuSchG ist zunächst die Verpflichtung für jeden (!) Arbeitgeber nach § 10 I MuSchG, seine Arbeitsplätze darauf zu untersuchen und zu beurteilen, ob sie nach Art, Ausmaß und Dauer der Tätigkeit mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen und ihrer Kinder erfordern.<sup>13</sup> Das entsprechende Gefährdungspotenzial von Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten ergibt sich dabei grundsätzlich aus § 11 und § 12 MuSchG.<sup>14</sup> Die Prüfungspflicht für Arbeitgeber gilt nun auch dann, wenn Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine schwangeren oder stillenden Frauen beschäftigen – ja sogar, wenn sie überhaupt keine weiblichen Beschäftigten haben.<sup>15</sup> Es handelt sich um eine abstrakte

Prüfungspflicht für Arbeitgeber, die noch im Gesetzgebungsverfahren stark umstritten war. Insbesondere die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände kritisierte die vorgesehenen „erheblichen und unnötigen Belastungen zahlreicher Betriebe“, die auch europarechtlich nicht erforderlich seien.<sup>16</sup> Unabhängig davon bleibt es Arbeitgebern aber gem. § 9 V MuSchG möglich, ihren Verpflichtungen durch Delegation auf eine zuverlässige und fachkundige Person bzw. ein entsprechendes Unternehmen nachzukommen.<sup>17</sup>

### III. Dokumentationspflicht

Arbeitgeber müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Erforderlichkeit von Schutzmaßnahmen sowie deren Festlegung und Überprüfung nach § 14 I MuSchG dokumentieren. Darüber hinaus ist – soweit vorhanden – das Angebot eines Gesprächs mit der schwangeren oder stillenden Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs festzuhalten. Erneut ist zu beachten, dass Arbeitgeber ihrer Dokumentationspflicht ebenso anlassunabhängig nachzukommen haben wie der Gefährdungsbeurteilung. Schwangerschaft oder Stillen einer Frau sind wiederum keine Voraussetzung – ebenso wenig, ob der Arbeitgeber aktuell überhaupt eine Frau im gebärfähigen Alter beschäftigt.<sup>18</sup> § 14 I MuSchG ähnelt der Dokumentationspflicht in § 6 ArbSchG und ergänzt die in § 27 II und III MuSchG abgebildeten Mitteilungspflichten des Arbeitgebers gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde.<sup>19</sup> Derartige gesetzlich vorgesehene Dokumentations- und Informationspflichten werden gelegentlich mit etwas weniger als der intendierten Aufmerksamkeit beachtet. Arbeitgeber sollten hier bedenken, dass sie aber nach § 32 I Nr. 9 bzw. 10 MuSchG ordnungswidrig<sup>20</sup> handeln, wenn sie ihren Dokumentations- und/oder Informationspflichten nicht nachkommen. Dies kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden (§ 32 II 2 MuSchG).

#### 1. Inhalt der Dokumentation

Insbesondere aufgrund der Nachvollziehbarkeit für die zuständigen Aufsichtsbehörden ist zunächst die Bezeichnung des Arbeitsplatzes, seine organisatorische Zuordnung, Lage und inhaltliche Aufgabenbeschreibung erforderlich.<sup>21</sup> Auch das Datum der Gefährdungsbeurteilung und der Dokumentation soll erkennbar sein.<sup>22</sup> Die Dokumentation muss dann nach dem Wortlaut von § 14 MuSchG grundsätzlich (nur) die Ergebnisse bzw. die Einschätzungen zur Erforderlichkeit und Qualität enthalten. Dies gilt auch für etwaige Einschätzungen als „hinnehmbare Gefährdung“. Dadurch soll vermieden werden, dass Gefährdungen, die möglicherweise nur irrtümlich als hinnehmbar eingestuft werden, vollständig aus der Dokumentation verschwinden.<sup>23</sup> Der Arbeitgeber hat – zu gegebener Zeit – auch zu dokumentieren, welche erforderlichen Schutzmaßnahmen er nach Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillens nach § 10 II MuSchG tatsächlich zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau ergriffen, also festgelegt hat.

Bei der Dokumentation werden vom Arbeitgeber keine Begründungen verlangt.<sup>24</sup> Die Dokumentation muss aber jedenfalls für einen Fachmann nachvollziehbar und aus sich heraus verständlich sein, ohne weitere Unterlagen oder ergänzende umfangreiche Erläuterungen hinzuziehen zu müssen.<sup>25</sup> Der Arbeitgeber hat nach § 14 I 1 Nr. 3 schließlich auch zu dokumentieren, wann er mit einer schwangeren bzw. stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen iSd § 10 II 2 MuSchG geführt bzw. – im Fall der Ablehnung eines solchen Gesprächs durch die Frau – es angeboten hat. Inhalte des Gesprächs muss der Arbeitgeber nicht dokumentieren. Der Wortlaut sieht dies gerade nicht vor – trotz der Genauigkeit der Umschreibung im Übrigen.<sup>26</sup>

## 2. Form der Dokumentation

Für die Form der Dokumentation stellt § 14 MuSchG keine besonderen Anforderungen.<sup>27</sup> Dazu genügt neben ausgedruckten Papieren auch eine computergestützte Dokumentation.<sup>28</sup> Ausreichend ist nach § 10 I 2 MuSchG – bei gleicher Gefährdungssituation – auch, wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitsplätze zusammenfasst, einheitlich beurteilt und dokumentiert.<sup>29</sup>

## IV. Informationspflichten

Neben der Dokumentation trifft den Arbeitgeber auch eine Informationspflicht – einerseits generell gegenüber allen (!) Beschäftigten (§ 14 II MuSchG), andererseits individuell gegenüber schwangeren oder stillenden Frauen (§ 14 III MuSchG). Darüber hinaus ist auch der Betriebsrat zu informieren.<sup>30</sup> Die Informationspflicht gegenüber allen Arbeitnehmern entsteht zeitgleich mit der Dokumentationspflicht, unmittelbar im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG. Die Information ist also anlassunabhängig wie die Gefährdungsbeurteilung und für jeden Arbeitsplatz durchzuführen.<sup>31</sup> Auch den vom Gesetzgeber vorgesehenen Informationspflichten sollten Arbeitgeber ausreichend Beachtung schenken. Anderenfalls läge auch hier eine bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit nach § 32 I Nr. 9 bzw. 10 MuSchG vor.<sup>32</sup>

### 1. Information gegenüber allen Arbeitnehmern

Gerade die Information über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen gegenüber allen Beschäftigten war noch in § 6 I MuSchArbV aF nicht vorgesehen. Nunmehr soll die Information gegenüber allen Beschäftigten, insbesondere auch männlichen Arbeitnehmern sicherstellen, dass bspw. auch Vorgesetzte wissen, welche Vorschriften sie bei einer schwangeren oder stillenden Frau beachten müssen.<sup>33</sup> In der Belegschaft soll insgesamt Verständnis und Sensibilität im Hinblick auf mutterschutzrechtliche Belange geschaffen werden.<sup>34</sup> Die vom Gesetzgeber gewählte Bezeichnung beschäftigter Personen ist weitreichender als der Begriff des Arbeitnehmers. Die Informationspflicht erstreckt sich also auch auf arbeitnehmerähnliche Personen oder freie Mitarbeiter.

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten nur – allgemein – über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen und die als voraussichtlich erforderlich ermittelten Schutzmaßnahmen zu informieren.<sup>35</sup>

Dies ist deswegen sinnvoll, weil die Beschäftigten nicht persönliche Daten über die individuellen Umstände der schwangeren oder stillenden Frau erhalten sollen.<sup>36</sup> Für die Information der Beschäftigten sieht das Gesetz keine besondere Form vor. Der Arbeitgeber kann die Information bspw. mündlich in einer Betriebsversammlung oder schriftlich in Textnachrichten, durch Aushang am schwarzen Brett oder im Intranet transportieren.<sup>37</sup> Der Arbeitgeber muss die Information gegenüber allen Arbeitnehmern kontinuierlich wiederholen oder bereithalten, sobald neue Arbeitnehmer hinzugekommen sind. In diesem Fall darf er sich – in kleinem Kreis – auf die Information gegenüber den neuen Arbeitnehmern beschränken. Gleichwohl trifft ihn hier aber (wieder) die Informationspflicht, so dass er nicht erst abwarten kann, bis sich die Belegschaft „wesentlich“ verändert hat.<sup>38</sup> Hingegen muss er wiederum alle Arbeitnehmer informieren, wenn sich inhaltliche Änderungen ergeben haben.

### 2. Information der schwangeren oder stillenden Frau

Die in § 14 III MuSchG vorgesehene Informationsverpflichtung gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau gab es bereits zuvor in § 2 S. 1 MuSchArbV aF. Der Arbeitgeber hat die schwangere oder stillende Frau darüber zu informieren, ob die Arbeitsbedingungen umgestaltet werden müssen oder nicht. Dies muss unverzüglich nach Mitteilung der Schwangerschaft bzw. des Stillens geschehen. Zuvor fehlte dem Arbeitgeber ja die Kenntnis vom Adressaten seiner Informationsverpflichtung.

Inhaltlich muss die Information so gefasst sein, dass die Frau die Umstände verstehen und gegebenenfalls auf Nachfragen Erklärungen erhalten kann. Die unkommentierte Übergabe eines Formulars oder eines Links auf eine elektronische Dokumentation reicht daher nicht aus.<sup>39</sup>

### **3. Information des Betriebsrats**

Die zuvor ebenfalls in § 2 MuSchArbV aF vorgesehene Pflicht, einen vorhandenen Betriebs- oder Personalrat informieren zu müssen, wurde in § 14 MuSchG nicht übernommen. Dadurch sollte jedoch keine Änderung eingeführt werden, da der Gesetzgeber bereits von einer Beteiligungspflicht für Betriebs- bzw. Personalräte ausging. Die Gesetzesbegründung bezieht sich hier unzutreffend auf § 87 I Nr. 7 BetrVG, obwohl es sich weder bei der Dokumentation noch bei der Information um „Regelungen“ handelt, die § 87 I Nr. 7 BetrVG aber voraussetzt.<sup>40</sup> Gleichwohl ergibt sich eine entsprechende Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat bzw. Personalrat jedenfalls mindestens aus §§ 89, 90 I u. II BetrVG.

### **V. Anpassung der Arbeitsbedingungen**

Wenn bei der Prüfung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG eine Gefährdung festgestellt worden ist, hat der Arbeitgeber eine Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen. Falls eine Gefährdung am Arbeitsplatz zwischen Arbeitgeber und der schwangeren oder stillenden Frau umstritten sein sollte, ist gegebenenfalls ein Sachverständigengutachten einzuholen.<sup>41</sup> Anders als bei den zuvor beschriebenen Verpflichtungen müssen Arbeitgeber ihren Anpassungspflichten nach § 13 MuSchG erst nachkommen, wenn sie von der Schwangerschaft einer Frau oder ihrer beabsichtigten Tätigkeit während der Stillzeit erfahren – regelmäßig nach Rückkehr aus der Elternzeit oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist. Die vorherige Erklärung der Frau und ihre Mitwirkung am Verfahren sind hier also erforderlich. Denn der Gesetzgeber verlangt vom Arbeitgeber, die Verhältnisse des Einzelfalls umfassend zu prüfen.<sup>42</sup> Es handelt sich nicht um einen einseitigen Vorgang, vielmehr muss es zu einem Dialog mit der Frau kommen.<sup>43</sup> Der Arbeitgeber könnte sonst auch nicht auf die persönlichen Belange der Frau auch außerhalb der unmittelbaren Arbeitsbeziehung Rücksicht nehmen.<sup>44</sup> Auch die Schutzbedürftigkeit der schwangeren oder stillenden Frau verlangt keinen früheren Beginn. Sollte es bei der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu Verzögerungen kommen, würde für diesen Zeitraum gegebenenfalls das Beschäftigungsverbot nach § 13 I Nr. 3 MuSchG temporär eingreifen und eine Gefährdung vorübergehend verhindern.<sup>45</sup>

#### **1. Anpassung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz**

Soweit bei einer Prüfung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG eine Gefährdung festgestellt worden ist, hat der Arbeitgeber zunächst grundsätzlich die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau am Arbeitsplatz anzupassen, um ihre weitere Beschäftigung zu ermöglichen. Die Reihenfolge der Umgestaltungspflichten in § 13 I MuSchG konkretisiert das gesetzgeberische Ziel<sup>46</sup>, Frauen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit grundsätzlich die weitere Beschäftigung in ihrem Beruf zu ermöglichen und etwaigen Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegenwirken zu können.<sup>47</sup> Insbesondere soll vermieden werden, dass Arbeitgeber vorschnell ein Beschäftigungsverbot aussprechen, ohne im Vorfeld mildere Maßnahmen ausgeschöpft zu haben.<sup>48</sup>

## a) Allgemeines

Für die Anpassung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz haben Arbeitgeber Maßnahmen der Qualität zu ergreifen, die eine Gefährdung sicher ausschließen. Entsprechen die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene, den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen und den vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln, ist davon auszugehen, dass die gestellten Anforderungen erfüllt sind (§ 9 IV MuSchG). Beispiele für die Anpassung der Arbeitsbedingungen sind ua die Änderung der Fußbodenbeschaffenheit, ergonomische Arbeitstische und -stühle, der Einbau von Lastenhebehilfen, Einbau von Filtersystemen zur Vermeidung von Staub oder Gasen, Schallisolierungen gegen Lärm, Hitze- oder Kälteisolierungen oder die Einrichtung von Sitz- und Liegegelegenheiten. Als Anpassung kommt auch die Verkürzung der Arbeitszeit oder eine Verlängerung oder Vervielfachung von Pausen in Betracht. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls auch die Arbeitsaufgaben für die Frau zu reduzieren, zB beim Arbeitstempo oder der erwarteten Arbeitsmenge. Soweit erforderlich und möglich, hat er die Arbeitsaufgaben auch auf andere Arbeitnehmer umzuverteilen.<sup>49</sup>

## b) Grenzen der Anpassungspflicht

Eine Anpassung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau kommt zunächst dann nicht in Betracht, wenn die Arbeitsbedingungen nicht durch technische, organisatorische oder sonstige Maßnahmen geändert werden können, bspw. wenn nach dem Stand der Technik keine Filter- oder Isolationssysteme existieren, die den Kontakt der Frau mit einer Immission – soweit erforderlich – vollständig ausschließen.<sup>50</sup> Der Arbeitgeber ist aber auch dann nicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen verpflichtet, wenn ihm diese Anpassung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands nicht zumutbar ist. Die Grenze der Unzumutbarkeit erkennt der Gesetzgeber in § 13 I Nr. 2 MuSchG ebenfalls an. Bei der Bestimmung der Unzumutbarkeit für Arbeitgeber ergeben sich naturgemäß Schwierigkeiten. Einerseits soll die Unzumutbarkeit für eine Anpassung der Arbeitsbedingungen nach den Grundsätzen von Treu und Glauben bestimmt werden dürfen<sup>51</sup>, andererseits sollen aber die Belange von Frau und Kind den Belangen des Betriebs vorgehen.<sup>52</sup> Die Schwierigkeit des Abwägungsprozesses liegt darin begründet, dass sich hier das (vorübergehende) Beschäftigungsinteresse der Frau und das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an Investitionsvermeidung gegenüberstehen. Es dürfte indes kaum möglich sein, finanzielle und nicht finanzielle Interessen in ein berechen- und nachvollziehbares Verhältnis zu setzen. Es ist daher erforderlich, das Beschäftigungsinteresse der Frau in ein wirtschaftliches Interesse zu übersetzen, um so eine Einheit für die Bestimmung der (Un-)Zumutbarkeitsgrenze zu haben.

Dazu bietet es sich an, für den Wert des Beschäftigungsinteresses das zugrunde zu legen, was von den Arbeitsgerichten bei Beschäftigungsklagen regelmäßig als Wert des Streitgegenstandes zugrunde gelegt wird.<sup>53</sup> Entsprechend ist das Beschäftigungsinteresse grundsätzlich mit einem Bruttomonatsgehalt der betroffenen Frau zu bewerten.<sup>54</sup> Durch das individuelle Bruttomonatsgehalt wird auch der immer wieder betonte Einzelfallbezug hergestellt, so dass bei besonders qualifizierten und vergüteten Tätigkeiten höhere Investitionskosten für Arbeitgeber erforderlich werden. Unter Berücksichtigung dessen dürfte es dem Arbeitgeber dann unzumutbar sein, die Arbeitsbedingungen anzupassen, wenn seine Anpassungs-/Investitionskosten außer Verhältnis zum Beschäftigungsinteresse stehen – also den Wert eines Bruttomonatsgehalts deutlich übersteigen.<sup>55</sup> Eine so bestimmte Grenze von etwa eineinhalb bis zwei Bruttomonatsgehältern als Kosten für die Anpassung von Arbeitsbedingungen erscheint sach- und realitätsgerechter als die Forderung, gegebenenfalls Kosten investieren zu müssen, die bei einem gänzlichen Beschäftigungsverbot an

Lohnkosten für die betreffende Frau zu zahlen gewesen wären.<sup>56</sup> Rechnet man nämlich die Mindest-Mutterschutzfrist von acht Wochen nach der Geburt und eine durchschnittliche Stillzeit von sieben Monaten zusammen, könnte sich der Arbeitgeber erst auf eine Unzumutbarkeit berufen, wenn Investitionskosten von fast einem Jahresgehalt erreicht würden. Es begegnet erheblichen Bedenken, ob dann überhaupt noch ein Anwendungsbereich für die gesetzliche Regelung verbliebe.<sup>57</sup> Für die Bestimmung der (Un-)Zumutbarkeit kommt es demnach auch nicht auf die wirtschaftliche Situation und Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers an.<sup>58</sup> Der Arbeitgeber muss – auf Verlangen der betroffenen Frau – grundsätzlich nachweisen können, wie hoch die Kosten für eine Anpassung des Arbeitsplatzes ausfallen würden. Dafür bedarf es jedenfalls einer Erläuterung, welche Maßnahmen erforderlich wären und welchen zeitlichen und finanziellen Aufwand diese Maßnahmen erforderten.<sup>59</sup> Gegebenenfalls sind die Kosten durch Kostenvoranschlag oder Gutachten nachzuweisen.

## **2. Versetzung der schwangeren oder stillenden Frau**

Soweit bei einer Prüfung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG eine Gefährdung festgestellt worden und die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausgeschlossen ist<sup>60</sup>, hat der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau dann auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

### **a) Dimension der Versetzung**

Als entsprechender mutterschutzgerechter Arbeitsplatz kommt einerseits ein freier Arbeitsplatz in Betracht, aber auch ein Arbeitsplatz, den der Arbeitgeber durch einen Tausch mit anderen Arbeitnehmern realisieren kann.<sup>61</sup> Steht ein geeigneter freier Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Arbeitsplatz mit Arbeitnehmern auf anderen besetzten Arbeitsplätzen getauscht werden kann. Die Formulierung der Gesetzesbegründung dürfte hier nicht wörtlich zu verstehen sein, wenn von einem „Tausch mit einer oder einem anderen Beschäftigten“ gesprochen wird.<sup>62</sup> Auch ein Ringtausch unter Beteiligung mehrerer Arbeitnehmer ist geeignet und erforderlich.<sup>63</sup> Das setzt aber voraus, dass dem Arbeitgeber die dazu erforderliche(n) Versetzung(en) nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit dem oder den weiteren Arbeitnehmer(n) rechtlich möglich ist. § 13 I Nr. 2 MuSchG erweitert nicht das Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenüber anderen Arbeitnehmern.<sup>64</sup> Folglich muss der Arbeitgeber weder einen Arbeitsplatz freikündigen, noch einem Arbeitnehmer, der einen Arbeitsplatz innehat, auf dem die Frau im Tausch beschäftigt werden könnte, eine Vertragsänderung anbieten oder aber ihm gegenüber eine Änderungskündigung aussprechen.<sup>65</sup>

### **b) Gleichwertigkeit der Versetzung**

Der Arbeitgeber kann die schwangere oder stillende Frau allerdings nur nach § 13 I Nr. 2 MuSchG versetzen, wenn der intendierte Arbeitsplatz für die Frau zumutbar ist. Bei Unzumutbarkeit ist ein Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen, wobei die jeweiligen Verhältnisse des Einzelfalls umfassend vom Arbeitgeber geprüft werden müssen.<sup>66</sup> Auch mit Blick auf die schwangere oder stillende Frau ist für den Arbeitsplatztausch grundsätzlich erforderlich, dass der Arbeitgeber die Frau nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und seinem (verbleibenden) Direktionsrecht auf den anderen Arbeitsplatz versetzen kann. § 13 I Nr. 2 MuSchG lässt es nicht zu, dass der Arbeitgeber der Frau eine Tätigkeit zuweist, die den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag nicht entspricht.<sup>67</sup> Unabhängig davon, ob bereits der Wortlaut von § 13 I Nr. 2 „zumutbar“ zwingend im Sinne von „gleichwertig“ zu verstehen ist, sprechen dafür jedenfalls die Gesetzesbegründung und Sinn und Zweck der Norm. So sieht die Gesetzesbegründung vor, dass ein Wechsel „unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen“ auf jeden Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitgebers in Betracht kommt.<sup>68</sup> Vor allem müssen aber Sinn und Zweck der Regelungen berücksichtigt werden. Wie bereits dargestellt,

soll die Beschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau nicht irgendeiner Arbeitsbeschaffung dienen, sondern gerade dem beruflichen Fortkommen, um etwaigen Benachteiligungen entgegenwirken zu können. Das berufliche Fortkommen wird aber nicht durch irgendeine, va nicht gleichwertige, Beschäftigung gefördert. Anschaulich wird dies bereits bei dem von *Ruhkamp* bemühten Beispiel<sup>69</sup>:

Der Arbeitgeber soll zur Umgestaltung der Abläufe in einem Krankenhaus verpflichtet sein, um angehenden Ärztinnen trotz Schwangerschaft ein Operieren und damit Absolvieren der Facharzt-/Arztausbildung zu ermöglichen. Dies lässt sich aber nicht erreichen, wenn man Arbeitgebern das Recht einräumt, Frauen auch mit völlig anderen Tätigkeiten zu beschäftigen. Die Tätigkeit bspw. in der Verwaltung eines Krankenhauses dürfte auf die Facharzt-/Arztausbildung nicht angerechnet werden können. Aber auch in jeder anderen Branche wird die Beschäftigung außerhalb des bisherigen (gleichwertigen) Arbeitsbereichs nicht zur Integration, Anerkennung und zu beruflichem Fortkommen führen.<sup>70</sup>

### **c) Verhältnismäßigkeitsgrenzen der Versetzung**

Die Versetzung auf den anderen Arbeitsplatz muss für die schwangere oder stillende Frau schließlich auch verhältnismäßig sein. Die Regelung in § 13 I Nr. 2 MuSchG entspricht § 3 III MuSchArbV aF, so dass hier kein Leitbildwechsel berücksichtigt werden muss, sondern auf die entwickelten Grundsätze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zurückgegriffen werden kann. Der Gesetzgeber fordert, dass beim Arbeitsplatzwechsel die Verhältnisse des Einzelfalls umfassend geprüft und abgewogen werden müssen.<sup>71</sup> Auch nach der Novellierung des MuSchG – mit der nun verfolgten Zielsetzung, der schwangeren oder stillenden Frau eine Fortsetzung der Beschäftigung bzw. Integration in den Betriebsablauf nachgerade zu ermöglichen<sup>72</sup> – ist das Kriterium der Verhältnismäßigkeit weiterhin restriktiv, va auch im Sinne eines ausreichenden Gesundheitsschutzes zu interpretieren.<sup>73</sup> Insbesondere müssen Arbeitgeber hier auf die persönlichen Belange der Frau auch außerhalb der unmittelbaren Arbeitsbeziehung Rücksicht nehmen.<sup>74</sup> So kann ein Arbeitsplatzwechsel auch deswegen unzulässig sein, weil damit eine Änderung der Arbeitszeit verbunden ist, die mit der privaten Verpflichtung der schwangeren oder stillenden Frau, nämlich ihre anderen jungen Kinder zu betreuen, nicht in Einklang zu bringen ist.<sup>75</sup>

## **3. Beschäftigungsverbot**

Soweit bei einer Prüfung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG eine Gefährdung festgestellt worden und sowohl die Anpassung der Arbeitsbedingungen als auch die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ausgeschlossen ist<sup>76</sup>, darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht mehr beschäftigen. Das Arbeitsverhältnis unterliegt dann dem nach § 13 I Nr. 3 MuSchG gesetzlich angeordneten betrieblichen Beschäftigungsverbot.

### **a) Umfang des Beschäftigungsverbots**

Das Beschäftigungsverbot greift (nur) in dem Umfang ein, in dem es zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes tatsächlich erforderlich ist.<sup>77</sup> Arbeitspflichten, die wegen mangelnder Gefährdung keiner Schutzmaßnahmen bedürfen, können weiterhin von der schwangeren oder stillenden Frau ausgeführt werden.<sup>78</sup> Dies setzt aber voraus, dass die Arbeitspflichten in unterschiedliche räumliche, inhaltliche und/oder zeitliche Bestandteile aufgeteilt werden können. Bei einer Unteilbarkeit der Arbeitspflichten überlagert der gefährdende Arbeitsteil die anderen und es bleibt bei einem insgesamt betrieblichen Beschäftigungsverbot.<sup>79</sup> Das Beschäftigungsverbot besteht so lange, wie die Gefährdungslage durch Abwesenheit vom Arbeitsort ausgeschlossen werden muss.<sup>80</sup> Wie bereits

problematisiert, kann ein Beschäftigungsverbot auch nur vorübergehend bestehen, wenn es bei der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz temporär zu organisatorischen Verzögerungen käme.81

## **b) Wirkung des Beschäftigungsverbots**

Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 13 I Nr. 3 MuSchG unterscheidet sich in seiner Wirkung nicht vom ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG.82 Beide Beschäftigungsverbote führen nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur zum Ruhen der vertraglichen Hauptleistungspflichten während der Verbotsdauer.83 Die Nebenpflichten sowie die Betriebszugehörigkeit bleiben bestehen.84 Die schwangere oder stillende Frau hat bei einem Beschäftigungsverbot jedoch einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Mutterschutzlohn nach § 18 I 1 MuSchG in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.85 Der Anspruch auf Mutterschutzlohn besteht hingegen nicht in den Fällen des § 13 I Nr. 1 und Nr. 2.86 Eines solchen Anspruchs bedarf es indes auch nicht, da weder die Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz den Arbeitgeber dazu berechtigen, die schwangere oder stillende Frau mit Arbeiten zu beschäftigen, die nicht – gleichwertig – im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und dem (verbleibenden) Direktionsrecht liegen.87 Soweit es beim Umfang des Beschäftigungsverbots nicht zum vollständigen Ausschluss der Arbeitsleistung, sondern zu einer teilweisen Reduzierung der Arbeitszeit kommt, hat die Frau einen Anspruch auf Zahlung von Mutterschutzlohn nach § 18 I 1 MuSchG in dem Umfang, in dem ihr Vergütungsanspruch wegen des teilweisen Nichtarbeitens entfällt. Denn insoweit beruht der Verdienstaufschlag – wie § 18 I 1 MuSchG anerkennt – „teilweise“ auf einem Beschäftigungsverbot.88

## **VI. Möglichkeit der Delegation**

Um einer potenziellen Überforderung kleiner oder mittelständischer Arbeitgeber vorzubeugen, gewährt § 9 V MuSchG Arbeitgebern (auch unabhängig von ihrer Größe und etwaigen Überforderung) das Recht, zuverlässige und fachkundige Personen mit der Wahrnehmung der Pflichten gem. §§ 9–15 zu beauftragen. Die Regelung ähnelt § 1 III MuSchArbV aF und § 13 II ArbSchG, nach denen Arbeitgeber ihre Pflichten ebenso delegieren dürfen.

### **1. Anforderungen an den Delegierten**

Der Arbeitgeber darf mit der Wahrnehmung seiner Pflichten nur zuverlässige und fachkundige Personen beauftragen. Mit Fachkunde ist die erforderliche Qualifikation, mit Zuverlässigkeit die erforderliche Eignung für die zu übertragenen Aufgaben beschrieben.89 Zuverlässig ist, wer durch sein bisheriges Verhalten Gewähr dafür bietet, die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß auszuüben. Daran würde es fehlen, wenn die Person wiederholt gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften oder gegen Betriebsvereinbarungen (zB Arbeitszeitregelungen) verstoßen hat.90 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.91 Regelmäßig sind in diesem Zusammenhang Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte als fachkundig anzusehen.92 Die geforderte Fachkunde muss der Delegierte bereits bei der Delegation besitzen.93 Die Delegation auf fachunkundige Personen ist unzulässig und führt dann nicht zu einer Pflichtenverlagerung.94



## 2. Umsetzung der Delegation

§ 9 V MuSchG setzt voraus, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen schriftlich delegiert bzw. die Delegation später schriftlich wieder aufhebt.<sup>95</sup> Dies dient der rechtlichen Absicherung des Arbeitgebers und des beauftragten Dritten.<sup>96</sup> Die Nichteinhaltung der Schriftform und Warnfunktion bei einer nur mündlichen Delegation ist daher grundsätzlich unwirksam.<sup>97</sup> Sie führt dann – zivilrechtlich – nicht zur wirksamen Übertragung der Pflichten vom Arbeitgeber auf den Delegierten.<sup>98</sup> 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. 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. Spätere mündliche Ergänzungen oder pauschale Delegationsregelungen sind grundsätzlich nicht wirksam.<sup>99</sup>

## 3. Rechtsfolgen der Delegation

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 V 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“.<sup>100</sup> Den Arbeitgeber trifft dann also nicht mehr die Pflicht zur Umsetzung der Maßnahmen, jedoch bleibt der Arbeitgeber verantwortlich für die Aufsicht und Kontrolle.<sup>101</sup>

## VII. Zusammenfassung

1. Jeder Arbeitgeber ist nach § 10 I MuSchG dazu verpflichtet, seine Arbeitsplätze darauf zu untersuchen und zu beurteilen, ob sie nach Art, Ausmaß und Dauer der Tätigkeit mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen und ihrer Kinder erfordern. Dies gilt nun auch dann, wenn Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine schwangeren oder stillenden Frauen beschäftigen – ja sogar, wenn sie überhaupt keine Frauen beschäftigen. Ebenso müssen Arbeitgeber die Ergebnisse dokumentieren und – neben einer betroffenen schwangeren oder stillenden Frau – alle Arbeitnehmer informieren. Auch der Betriebsrat ist weiterhin zu informieren.
2. Liegt eine Gefährdung am Arbeitsplatz vor, können Arbeitgeber eine technisch mögliche Arbeitsplatzumgestaltung bei einem unverhältnismäßigen Kostenaufwand ablehnen. Schwierigkeiten beim Abwägungsprozess zwischen dem Beschäftigungsinteresse der Frau und dem wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers entstehen dadurch, finanzielle und nicht finanzielle Interessen in ein berechen- und nachvollziehbares Verhältnis setzen zu müssen. Um das Beschäftigungsinteresse der Frau in ein wirtschaftliches Interesse zu übersetzen, bietet es sich an, für den Wert des Beschäftigungsinteresses das zugrunde zu legen, was von den Arbeitsgerichten bei Beschäftigungsklagen regelmäßig als Wert des Streitgegenstandes zugrunde gelegt wird – nämlich ein Bruttomonatsgehalt. Unter Berücksichtigung dessen dürfte es dem Arbeitgeber dann unzumutbar sein, die Arbeitsbedingungen anzupassen, wenn seine Anpassungs-/Investitionskosten außer Verhältnis zum Beschäftigungsinteresse stehen – die Kosten für die Anpassung also den Wert von etwa eineinhalb bis zwei Bruttomonatsgehältern erreichen.

3. Liegt eine Gefährdung am Arbeitsplatz vor, die nicht durch Arbeitsplatzumgestaltung aufgelöst werden kann, können Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nur auf einen zumutbaren Arbeitsplatz versetzen. Dazu ist es grundsätzlich erforderlich, dass der Arbeitgeber die Frau nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und seinem verbleibenden Direktionsrecht versetzen kann. § 13 I Nr. 2 MuSchG lässt es nicht zu, dass der Arbeitgeber der Frau eine Tätigkeit zuweist, die den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag nicht entspricht. Spätestens seit der Reform des MuSchG sprechen dafür neben dogmatischen Grundlagen auch Sinn und Zweck der Regelungen. Das vom Gesetzgeber zu schützende beabsichtigte berufliche Fortkommen einer Frau wird nicht durch irgendeine – va nicht gleichwertige und damit nicht anrechenbare – Beschäftigung gefördert – bspw. beim Einsatz einer angehenden Fachärztin in der Krankenhausverwaltung oder dem einer angehenden Purserin als Büroangestellte am Boden.

---

\* Der Autor ist Richter am ArbG Berlin und Lehrbeauftragter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin.

1 BT-Drs. 18/8963, 33.

2 MuSchNeuRG v. 23.5.2017, BGBl. 2017 I 1228.

3 Am 1.1.2018 außer Kraft getreten durch Art. 10 III des MuSchNeuRG v. 23.5.2017 (BGBl. 2017 I 1228 [1244]).

4 BT-Drs. 18/8963, 2.

5 § 1 II 2 Nr. 7 u. 8 MuSchG.

6 BT-Drs. 18/8963, 2.

7 EuGH v. 11.11.2010 – C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 = NZA 2011, 143 = NJW 2011, 2343 – Danosa.

8 Vgl. Lattner/Weth in Brose/Weth/Volk, 9. Aufl. 2020, MuSchG § 1 Rn. 23.

9 Mutterschutz-RL 92/85/EWG v. 19.10.1992.

10 Lattner/Weth in Brose/Weth/Volk, MuSchG, Einl. Rn. 18.

11 Gleichbehandlungs-RL 2006/54/EG v. 5.7.2006.

12 RL 2010/41/EU v. 7.7.2010, vgl. zu allem Lattner/Weth in Brose/Weth/Volk, MuSchG, Einl. Rn. 23 f.

13 Zuvor mussten nur Arbeitgeber eine mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung nach § 1 I MuSchArbV aF durchführen, die regelmäßig mindestens eine gebärfähige Frau beschäftigt haben, vgl. dazu auch HK-MuSchG/Pepping, 5. Aufl. 2018, MuSchG § 10 Rn. 2.

14 Vgl. dazu Wieske in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 11 Rn. 1.

15 BT-Drs. 18/8963, 69.

16 BDA-Stellungnahme zum GE zur Neuregelung des Mutterschutzrechts aus September 2016, 3; ebenso Blattner, DB 2016, 2120 (2121).

17 S. dazu im Folgenden VI.

18 Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 3 f., zur Gesetzespolitischen Diskussion s. bereits Fn. 16.

19 Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 1.

20 Missverständnis der Hinw. auf Strafbarkeit bei HK-MuSchG/Pepping, § 14 Rn. 31.

21 Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 6, ebenso Felder in Tillmanns/Mutschler, MuSchG § 14 Rn. 18.

22 Vgl. HK-MuSchG/Pepping, § 14 Rn. 10.

23 HK-MuSchG/Pepping, § 14 Rn. 2 u. 9; BT-Drs. 18/8963, 84.

24 Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 6; HK-MuSchG/Pepping, § 10 Rn. 2; ebenso zu § 6 ArbSchG Kreizberg in Kollmer/Klindt/Schucht, 3. Aufl. 2016, ArbSchG § 6 Rn. 45.

25 Ebenso zu § 6 ArbSchG Kreizberg in Kollmer/Klindt/Schucht, § 6 Rn. 37; HK-MuSchG/Pepping, § 14 Rn. 10.

26 Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 7; aA und für eine Dokumentation der Inhalte HK-MuSchG/BEEG/Pepping, § 14 Rn. 7.

27 Aufgrund der Ermächtigungsgrundlage in § 31 Nr. 5 MuSchG kann die Bundesregierung in einer Rechtsverordnung weitere Anforderungen an die Dokumentation stellen. Bisher liegt eine entsprechende Rechtsverordnung indes noch nicht vor.

28 Ebenso Felder in Tillmanns/Mutschler, MuSchG § 14 Rn. 21.

29 Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 9.

30 Auch ohne ausdrückliche Normierung in § 14 MuSchG entspricht dies dem gesetzgeberischen Willen und hM, vgl. nur Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 2 und im Folgenden IV 3.

31 Vgl. nur Kühn in Brose/Weth/Volk, MuSchG § 14 Rn. 10.

32 S. bereits zuvor bei Fn. 20.

33 BT-Drs. 18/8963, 85.

34 Vgl. *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 14 Rn. 11; HK-MuSchG/*Pepping*, § 14 Rn. 13 und krit. Rn. 15; ablehnend etwa *Blattner*, DB 2016, 2120 (2121).

35 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 14 Rn. 12.

36 Vgl. nur BT-Drs. 18/8963, 85.

37 HK-MuSchG/*Pepping*, § 14 Rn. 19 f.

38 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 14 Rn. 11; aA aber *Sowka*, NZA 1997, 927 (927); HK-MuSchG/*Pepping*, § 14 Rn. 21.

39 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 14 Rn. 17; ebenso *Felder* in *Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 14 Rn. 31.

40 Vgl. nur zur Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG in GK-BetrVG/*Wiese*, § 87 Rn. 610; *Richardi* BetrVG/*Richardi*, § 87 Rn. 565; aA indes ohne nähere Begründung HK-MuSchG/*Pepping*, § 14 Rn. 26.

41 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 3.

42 BT-Drs. 18/8963, 83.

43 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 4.

44 So bereits zur alternativen Beschäftigung einer Schwangeren *BAG* v. 22.4.1998 – 5 AZR 478/97, *BAGE* 88, 279 = NZA 1998, 936 (938); v. 14.4.1972 – 3 AZR 395/71, AP MuSchG 1968 § 11 Nr. 6; aA wohl in HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 3, der eine Anpassung im direkten Anschluss an die generelle und die konkretisierende Gefährdungsbeurteilung verlangt; ähnl. *Felder* in *Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 24.

45 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 4.

46 S. § 1 | 1 u. 2 MuSchG.

47 Vgl. auch HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 4.

48 BT-Drs. 18/8963, 82; *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 1; HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 2.

49 Vgl. zu den Beispielen auch *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 7; HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 13; *Felder* in *Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 12 f. und 20 f.

50 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 8.

51 HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 15.

52 *Kossens* in *Kollmer/Klindt/Schucht*, 3. Aufl. 2016, MuSchArbV § 4 Rn. 4.

53 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 9 f.

54 Vgl. Nr. I. 12 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der zuletzt überarbeiteten Fassung v. 9.2.2018.

55 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 10.

56 So aber HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 15.

57 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 10.

58 Ebenso HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 15.

59 *Kossens* in *Kollmer/Klindt/Schucht*, MuSchArbV § 4 Rn. 5; HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 15.

60 Die Anpassung des Arbeitsplatzes muss also entweder unmöglich oder dem Arbeitgeber unzumutbar sein.

61 BT-Drs. 18/8963, 83; HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 16.

62 BT-Drs. 18/8963, 83.

63 Ebenso *Bayreuther*, NZA 2017, 1145 (1148); vgl. zur ähnl. mittelbaren Vertretung bei der Befristung von Arbeitsverträgen *BAG* v. 24.8.2016 – 7 AZR 41/15, NZA 2017, 307.

64 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 16.

65 HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 16; *Bayreuther*, NZA 2017, 1145 (1148); *Felder* in *Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 33.

66 BT-Drs. 18/8963, 83; noch zu §§ 3, 4 MuSchG *BAG* v. 22.4.1998 – 5 AZR 478/97, *BAGE* 88, 279 = NZA 1998, 936.

67 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 18; aA aber HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 16; widersprüchlich *Felder* in *Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 31 ggü. Rn. 32.

68 BT-Drs. 18/8963, 83.

69 *Ruhkamp*, ArztRecht 2015, 117 (123); von HK-MuSchG/*Pepping*, § 13 Rn. 15, Fn. 21 zu Recht als Paradebeispiel im Gesetzgebungsverfahren bezeichnet.

70 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 18, insbes. auch zur Konsistenz vor dem Hintergrund von *BAG* v. 31.3.1969 – 3 AZR 300/68, *BAGE* 21, 370 = NJW 1969, 1454 und v. 22.4.1998 – 5 AZR 478/97, *BAGE* 88, 279 = NZA 1998, 936 wegen des zwischenzeitlich einhellig anerkannten Paradigmen- und Leitbildwechsel des MuSchG.

71 BT-Drs. 18/8963, 83.

72 BT-Drs. 18/8963, 34.

73 *Kühn* in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 19; ebenso in HK-MuSchG/*Pepping*, MuSchG § 13 Rn. 18.

74 *BAG* v. 22.4.1998 – 5 AZR 478/97, *BAGE* 88, 279 = NZA 1998, 936 (938).

75 Vgl. *BAG* v. 14.4.1972 – 3 AZR 395/71, AP MuSchG 1968 § 11 Nr. 6.

76 S. zur Subsidiarität bereits zuvor V 1.

77 HK-MuSchG/Pepping, § 13 Rn. 22; *Felder in Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 38.

78 *Kühn in Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 24; HK-MuSchG/Pepping, § 13 Rn. 22.

79 *Felder in Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 38.

80 *Felder in Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 13 Rn. 36.

81 S. bereits zuvor V bei Fn. 45.

82 S. zu den Details *Kühn in Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 26.

83 BAG v. 11.10.2000 – 5 AZR 240/99, NZA 2001, 445.

84 *ErfK/Schlachter*, MuSchG § 16 Rn. 3.

85 S. weiterführend *Volk in Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 18 Rn. 67 ff.

86 Ebenso noch zu § 11 MuSchG aF *Sowka*, NZA 1997, 927 (928); aA aber HK-MuSchG/Pepping, § 13 Rn. 29.

87 S. dazu bereits zuvor V 2 b.

88 *Kühn in Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 13 Rn. 28.

89 HK-MuSchG/BEEG/Pepping, § 9 Rn. 58.

90 *Steffek in Kollmer/Klindt/Schucht*, ArbSchG § 13 Rn. 53; HK-MuSchG/Pepping, § 9 Rn. 58.

91 BT-Drs. 18/8963, 68.

92 *Kossens in Kollmer/Klindt/Schucht*, MuSchArbV § 1 Rn. 5.

93 *BVerwG v. 23.6.2016 – 2 C 18/15*, NVwZ-RR 2016, 907 Rn. 56.

94 *Kühn in Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 9 Rn. 16; HK-MuSchG/BEEG/Pepping, § 9 Rn. 58.

95 Ebenso § 13 II ArbSchG oder § 1 MuSchArbV aF.

96 *BVerwG v. 23.6.2016 – 2 C 18/15*, NVwZ-RR 2016, 907 Rn. 63, bezugnehmend auf BT-Drs. 13/3540, 19 zum ArbSchG.

97 Vgl. zum Schutz des Beauftragten bei Formmangel *BGH v. 2.5.1996 – III ZR 50/95*, NJW 1996, 1960 (zu 2 a); *MüKoBGB/Einsele*, § 125 Rn. 63.

98 *Kühn in Brose/Weth/Volk*, MuSchG § 9 Rn. 17; aA *Steffek in Kollmer/Klindt/Schucht*, 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. Gleichwohl bleibt für den Delegierten § 9 III OWiG zu beachten, wonach eine Verantwortlichkeit für Ordnungswidrigkeiten auch dann in Betracht kommt, wenn die Rechts handlung, durch die die Vertretungsbefugnis oder das Auftragsverhältnis begründet werden sollte, unwirksam ist.

99 Vgl. nur *BVerwG v. 23.6.2016 – 2 C 18/15*, NVwZ-RR 2016, 907 Rn. 63.

100 BT-Drs. 18/8963, 68.

101 Dazu ebenfalls BT-Drs. 18/8963, 68; ebenso *Felder in Tillmanns/Mutschler*, MuSchG § 9 Rn. 92.