

Der Oberbürgermeister

Landeshauptstadt Erfurt . Der Oberbürgermeister . 99111 Erfurt

Fraktion Mehrwertstadt
Frau Röttsch, Herr Straube
Fischmarkt 1
99084 Erfurt

Drucksache 2090/24; Anfrage nach § 9 Abs. 2 GeschO; Umsetzung Beschäftigungsverbot; öffentlich

Sehr geehrte Frau Röttsch, sehr geehrter Herr Straube,

Erfurt,

Ihre Anfrage beantworte ich zusammenfassend wie folgt:

- 1. Entspricht diese Information der Wahrheit und wie viele Frauen sind davon betroffen?**
- 2. Wenn ja: Warum wurde durch das Personalamt resp. dessen Leiter so gehandelt und welche Konsequenzen wurden aus diesem Sachverhalt gezogen.**
- 3. Liegen bereits Anzeigen resp. Beschwerden bei der zuständigen Landesbehörde vor?**

Der Sachverhalt Ihrer Anfrage betrifft eine Angelegenheit nach § 29 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 ThürKO. Danach erledigt der Oberbürgermeister Personal- und Organisationsangelegenheiten in eigener Zuständigkeit.

Wie dem § 22 Abs. 3 ThürKO zu entnehmen ist, beschränkt sich die Überwachungsbefugnis des Stadtrats auf die Ausführung seiner Beschlüsse. Der Stadtrat hat keine Überwachungsbefugnisse hinsichtlich der durch § 29 ThürKO dem Oberbürgermeister zur Erledigung in eigener Zuständigkeit zugewiesenen laufenden Angelegenheiten des eigenen oder Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises.

Aus diesem Grund bestehen keine Informationsrechte für Stadtratsmitglieder in diesem speziellen Aufgabenbereich. Die Personalangelegenheiten sind unter Beachtung der Zustimmungserfordernisse von § 29 Abs. 3 ThürKO für die dort genannten Maßnahmen alleinige Angelegenheit des Oberbürgermeisters. Dies verdeutlicht bereits der Wortlaut des § 29 Abs. 3 ThürKO, wonach selbst in den hier genannten Fällen dem Stadtrat lediglich eine Zustimmung zu den vom Oberbürgermeister zu treffenden Entscheidungen zukommt. Trifft der Oberbürgermeister demnach keine Entscheidung, entbehrt sich hier auch die Beteiligung des Stadtrates im Wege der Zustimmung.

Seite 1 von 3

Es wird daher darum gebeten, bei zukünftigen Anfragen diesen Umstand zu berücksichtigen.

Ungeachtet dessen beantworte ich Ihre Anfrage soweit es mir möglich ist wie folgt, auch wenn ich dazu rechtlich nicht verpflichtet bin.

Zur Erläuterung der Frage eines Beschäftigungsverbots soll zunächst wie folgt ausgeführt werden.

Das Mutterschutzgesetz unterscheidet zwei grundlegende Formen des Beschäftigungsverbots.

Einerseits besteht das ärztliche Beschäftigungsverbot, wonach jeder Arzt (theoretisch auch der Betriebsarzt, in der Regel jedoch der Frauenarzt der Schwangeren) bei Gefahren für Leib und Leben von Mutter und Kind ein solches verhängen kann (§ 16 MuSchG). Das ärztliche Beschäftigungsverbot gilt unmittelbar, d. h. es handelt sich hierbei um keinerlei Empfehlung, die ggf. einer weitergehenden Würdigung des Arbeitgebers unterliegen würde.

Daneben existiert das betriebliche Beschäftigungsverbot. Hiernach ist der Arbeitgeber unabhängig von der Beschäftigung einer Schwangeren zunächst verpflichtet, eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung zu erstellen (§ 10 MuSchG). Erhält er schließlich eine Mitteilung über eine vorliegende Schwangerschaft, ist eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, d. h. Schutzmaßnahmen festzulegen und mit der Schwangeren ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen zu führen (§ 10 Abs. 2 und § 14 Abs. 3 MuSchG). Das betriebliche Beschäftigungsverbot kommt dann lediglich in Betracht, wenn der Arbeitgeber den unverantwortbaren Gefährdungen der Schwangeren (§§ 9, 11, 12 MuSchG) nicht abhelfen kann. Hierbei gilt zunächst der Grundsatz, dass die Weiterbeschäftigung der Schwangeren Vorrang vor einer Freistellung hat. Der hierarchische Aufbau der Prüfreihefolge nach § 13 Abs. 1 MuSchG verdeutlicht hierbei, dass die Umsetzung eines betrieblichen Beschäftigungsverbots lediglich als ultima ratio in Betracht kommt, sofern der Arbeitgeber ggf. bestehende unverantwortbare Gefährdungen nicht, entweder durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, hilfsweise durch Wechsel des Arbeitsplatzes, beseitigen kann.

Der Arbeitgeber kann sich bei der Beurteilung der möglichen Gefährdungen durch den Betriebsarzt beraten lassen. Die vom Betriebsarzt empfohlenen Maßnahmen der Gefahrenbeseitigung müssen sich jedoch im Falle der Gefährdungsbeurteilung konkret auf die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Risiken, die nach allgemeiner Rechtsauffassung höher als die Gefährdungen durch allgemeine Lebensrisiken sein müssen (vgl. BMFSFJ, Leitfaden zum Mutterschutz, Seite 29), beziehen.

In Anwendung dieser Vorschriften wird Mutterschutz in der Stadtverwaltung sehr ernst genommen und auch umgesetzt.

Inwieweit Anzeigen/Beschwerden bei der zuständigen Landesbehörde vorliegen, kann diesseits nicht beantwortet werden. Hierzu wäre die Anfrage an das Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz, Abteilung Arbeitsschutz zu adressieren. Es gibt aktuell jedoch keine Anforderungen seitens des Landesamtes an die Stadtverwaltung, zu konkreten Sachverhalten betreffs Anzeigen oder Beschwerden im Kontext Mutterschutz Stellung nehmen zu sollen. Insofern gab es von diesem augenscheinlich noch keine Anlässe, von Amts wegen tätig werden zu müssen.

Wie ich eingangs erwähnte, werden Anfragen nach § 9 Abs. 2 der Geschäftsordnung soweit wie möglich beantwortet, auch wenn sie nicht immer die Zuständigkeit des Stadtrates betreffen. Dies bat ich bei den Fragestellungen zu berücksichtigen, was gerade im Bereich der mir zustehenden Personalhoheit nach § 29 Abs. 3 ThürKO im Besonderen gilt.

Fragestellungen, die zudem gezielt Mitarbeiter der Verwaltung betreffen, kann und werde ich unter diesem Aspekt nicht beantworten. Ich bitte insoweit um Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen

A. Horn