

Mutterschutzgesetz: Wesentliche Neuregelungen seit 01.01.2018

Das neue Mutterschutzgesetz ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Von den Regelungen sind mehr Mütter betroffen, auch wird der Arbeitsschutz für sie verstärkt. Und zukünftig gilt es, statt eines Beschäftigungsverbots, die Arbeitsplätze gemäß der neu zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung umzugestalten. Dafür gibt es mehr Möglichkeiten, die Arbeitnehmerinnen flexibel zu beschäftigen.

Mehr Frauen als bislang vom Mutterschutzgesetz betroffen

Bisher galt das Gesetz nur für Frauen, die fest bei einem Arbeitgeber angestellt waren. Jetzt schützt es auch schwangere oder stillende Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen. Sie dürfen verpflichtenden Veranstaltungen oder Praktika fernbleiben, ohne deshalb Nachteile fürchten zu müssen.

Ganz konkret können sich werdende Mütter auch in folgenden Beschäftigungsverhältnissen neu auf das Mutterschutzgesetz berufen:

- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen i. S. von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Frauen mit einer Behinderung, die in einer entsprechenden Werkstatt beschäftigt sind
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (jedoch ohne Anspruch auf finanzielle Leistungen)
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Schutzfristen verlängert

Nach einer Fehlgeburt ab der zwölften Schwangerschaftswoche erhalten Frauen künftig grundsätzlich einen viermonatigen Kündigungsschutz. Bisher galt dies nur für den Fall, dass das totegeborene Baby bereits über 500 Gramm wog.

Bringt eine Mutter ein behindertes Kind zur Welt, dehnt sich die Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen aus. Damit soll berücksichtigt werden, dass eine solche Geburt mit besonderen Belastungen verbunden ist.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilungen

Unternehmen müssen Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen abschätzen und beurteilen – und zwar für jede Tätigkeit, unabhängig davon, ob hier aktuell schwangere oder stillende Frauen arbeiten, sogar unabhängig davon, ob es im Betrieb überhaupt weibliche Mitarbeiter gibt (§ 10 Absatz 1 MuSchG). Den damit verbundenen Bürokratiewachstum haben Arbeitgeberverbände immer wieder gegen das neue Mutterschutzgesetz in Stellung gebracht.

Mehr Maßnahmen, weniger Beschäftigungsverbote

Sobald eine Mitarbeiterin bekannt gibt, dass sie ein Kind erwartet, muss ihr Arbeitgeber Mittel und Wege finden, sie an ihrem Arbeitsplatz zu schützen. Eventuell läuft das auf veränderte Aufgabengebiete oder auf eine Umgestaltung der Büros hinaus. Wer zum Beispiel überwiegend im Stehen arbeitet, muss die Möglichkeit haben, sich immer wieder hinzusetzen. Auch nimmt das neue Mutterschutzgesetz den Arbeitgeber in die Pflicht, seiner schwangeren Mitarbeiterin ein persönliches Gespräch anzubieten, um sich dort über weitere individuelle Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen zu besprechen.

Dieser Fokus auf individuelle Schutzmaßnahmen rührt daher, dass die Neuregelung des Mutterschutzgesetzes erzwungene Beschäftigungsverbote reduzieren möchte. So durften in der Vergangenheit Arbeitnehmerinnen bestimmter Berufsgruppen (Ärztinnen, Laborantinnen) auch gegen ihren Willen ihren Beruf nicht mehr ausüben, weil der Arbeitgeber die Umgestaltung der Arbeitsplätze für zu aufwendig erachtete. Seit 1.1.2018 müssen Betriebe deshalb, bevor sie ein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen, immer zunächst individuelle Maßnahmen ergreifen, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Um es Arbeitgebern zu erleichtern, die Beschäftigungsmöglichkeiten schwangerer oder stillender Frauen korrekt zu bewerten, führt das Gesetz einen neuen Rechtsbegriff ein: die „unverantwortbare Gefährdung“ (§ 9 MuSchG).

„Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens für Mutter oder (ungeborenes) Kind nicht hinnehmbar ist“ (§ 9 Abs. 2 MuSchG).

Diese Definition ist zurecht als sehr schwammig und wenig hilfreich kritisiert worden. In der Theorie dachte sich der Gesetzgeber das wohl so:

Hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung ausgemacht, darf er die Mitarbeiterin nicht mehr auf diesem Arbeitsplatz beschäftigen. Er muss dann zunächst versuchen, diese unverantwortbare Gefährdung durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen, und er muss auch überprüfen, ob ihm dies gelungen ist. Falls nein, kommt er auf die Mitarbeiterin zu und bietet ihr einen anderen geeigneten Arbeitsplatz an.

Das neue Mutterschutzgesetz listet außerdem in den Paragraphen 11 und 12 einen ganzen Katalog an Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen auf, die schwangeren und stillenden Frauen nicht zugemutet werden dürfen.

Meldepflichten

Unternehmen müssen der zuständigen Aufsichtsbehörde schwangere oder stillende Beschäftigte melden. Das Bundesfamilienministerium hat auf seiner Website eine Liste der zuständigen Behörden in den Bundesländern zusammengestellt.

Neue Arbeitszeitregelungen

Insgesamt dürfen Unternehmen die Arbeitszeiten schwangerer und stillender Frauen nun flexibler gestalten – sofern diese sich dazu bereit erklären. So verbietet das neue Mutterschutzgesetz zwar Sonn- und Feiertagsarbeiten grundsätzlich über alle Branchen hinweg, Ausnahmen davon sind jedoch – ebenfalls branchenunabhängig – denkbar (§ 6 MuSchG).

Voraussetzungen für Sonn- und Feiertagsarbeit

- Sonn- oder Feiertagsarbeit ist nach § 10 Arbeitszeitgesetz erlaubt.
- Die Mitarbeiterin nimmt im Anschluss an Sonn- und Feiertagsarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden und im Anschluss einen Ersatzruhetag in Anspruch.
- Auch arbeitet sie nicht alleine – das würde eine unverantwortbare Gefährdung darstellen, weil schwangere Mitarbeiterinnen stets laut nach § 2 Absatz 4 MuSch die Möglichkeit haben sollen, Hilfe herbeizurufen, falls nötig.
- Für Schülerinnen oder Studentinnen gilt: Zu Ausbildungszwecken ist ihre Anwesenheit an Sonn- und Feiertagen zwingend erforderlich.

Selbst Mehrarbeit kann der Arbeitgeber anordnen, sofern die Mitarbeiterin nicht mehr als achteinhalb (bei minderjährigen Frauen acht) Stunden täglich oder 90 (bei minderjährigen Frauen 80) Stunden in einer Doppelwoche arbeitet.

Voraussetzungen für Mehrarbeit

- Einwilligung der Betroffenen
- Bestätigung eines Arztes, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht.

Auch wird es künftig möglich sein, schwangere oder stillende Frauen zwischen 20 und 22 Uhr zu beschäftigen – die Genehmigung der örtlichen Aufsichtsbehörde vorausgesetzt (siehe § 28 MuSchG).

Diese Unterlagen müssen dem Antrag bei der Aufsichtsbehörde beiliegen:

- Einwilligungserklärung der betroffenen Mitarbeiterin
- Ärztliches Zeugnis (Unbedenklichkeitsbescheinigung)
- Gefährdungsbeurteilung
- Bestätigung, dass keine unverantwortbare Gefährdung, insbesondere durch Alleinarbeit, vorliegt.

Übrigens: Keine Nachricht ist hier eine gute Nachricht. Meldet sich die Aufsichtsbehörde sechs Wochen lang nicht, nachdem Betriebe den Antrag abgegeben haben, gilt die Genehmigung als erteilt. Für Schülerinnen und Studentinnen gelten hier abweichende Regelungen (siehe § 5 Abs. 2 MuSchG).

In begründeten Einzelfällen dürfen Schwangere oder Stillende sogar zwischen 22 und 6 Uhr morgens beschäftigt werden (§ 29 Abs. 3 MuSchG). Zusätzlich zu den oben genannten Unterlagen (Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr), muss der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde zwei Dokumente schicken, die begründen

- worin die Besonderheit des Einzelfalls liegt und
- warum die Mitarbeiterin auch nach 22 Uhr beschäftigt sein muss.

Sonstige Inhalte

Neben diesen konkreten Regelungen für den Mutterschutz im Betrieb hat das neue Gesetz noch einige formale Änderungen mit im Gepäck. So soll beispielsweise nun ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden, in dem Vertreter der Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, Gewerkschaften, Studierenden und Länder das Bundesfamilienministerium beraten. Außerdem ist die Aufsichtsbehörde jetzt nach § 29 Absatz 4 MuSchG verpflichtet, die Fragen von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen über ihre Rechte und Pflichten nach dem MuSchG zu beantworten.

Hier die wichtigsten Änderungen mit der Auswirkung auf den Fahrschulbetrieb

Neuregelung	Praktische Auswirkung auf den Fahrschulbetrieb
1. § 1 MuSchG	
<ul style="list-style-type: none"> • Anwendungsbereich wird auf Beschäftigte (statt Arbeitnehmerin) im sozial- versicherungsrechtlichen Sinn umbenannt. • Ausdrücklich werden Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Frauen im Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst und Mitarbeiterinnen einer geistlichen Genossenschaft aufgenommen. • Auch arbeitnehmerähnliche Frauen werden geschützt, haben allerdings keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen. 	<p>Fahrschulunternehmer müssen prüfen, ob Frauen aus dem geschützten Personenkreis im Unternehmen tätig sind. Freie Mitarbeiter könnten auch betroffen sein. Die Einordnung, ob eine Person beschäftigt oder selbständig tätig ist, trifft der Sozialversicherungsträger.</p>
2. Verlängerte Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber müssen auf Antrag der Mutter eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von 12 Wochen bei Geburten von behinderten Kindern (§ 2 Abs. 1 SGB IX) gewähren. Bisher galt diese nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten. 	<p>Dem Antrag muss die Mutter die ärztliche Feststellung der Behinderung (festzustellen innerhalb von acht Wochen nach der Geburt) beilegen. Arbeitgeber müssen diese zu den Lohnunterlagen nehmen.</p>
3. Neuregelung von Mehrarbeit und Ruhezeit (§ 4 MuSchG)	
<p>Mehrarbeit ist in folgendem Rahmen zulässig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximal 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche. Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden. • Arbeitstäglich müssen Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren. • Ausnahmegenehmigungen im Einzelfall (§ 29 MuSchG). • Sonderregeln gelten für Auszubildende. 	<p>Fahrschulunternehmer müssen die Einteilungen prüfen und ggf. anpassen. Für Mehrarbeit muss zwingend eine Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter sowie eine Bestätigung des Arztes, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht, eingeholt werden.</p> <p>Für eine etwaige Ausnahmegenehmigung muss der Arbeitgeber einen Antrag bei der Aufsichtsbehörde stellen.</p>

4. Verbot und Zulässigkeit von Nachtarbeit (§ 5 MuSchG, § 28 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden. • Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig bei Einwilligung der werdenden Mutter, ärztlicher Bescheinigung der Unbedenklichkeit, Einhaltung des Arbeitsschutzes und behördlicher Genehmigung. Dies gilt jetzt für alle Berufsgruppen und während der gesamten Schwangerschaft. • Für Zeiten nach 22:00 Uhr gibt es Ausnahmen für Einzelfälle (§ 29 MuSchG), für Auszubildende gelten Sonderregelungen. 	<p>Fahrschulunternehmer müssen prüfen, ob ein Einsatz nach 20:00 Uhr nötig ist. Dann Einwilligungserklärung und Attest zu den Unterlagen nehmen. Für Einsätze zwischen 20:00 und 22:00 Uhr muss der Arbeitgeber einen Antrag mit den relevanten Unterlagen bei der Aufsichtsbehörde stellen. Während die Behörde den Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau bis 22:00 Uhr beschäftigen. Der Antrag gilt als genehmigt, wenn er nicht innerhalb von sechs Wochen abgelehnt wird.</p>
5. Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Schwangere oder stillende Frauen aller Berufsgruppen können sich im Rahmen des ArbZG zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereiterklären. 	<p>Es muss sichergestellt sein, dass die Frau nicht alleine arbeitet. Pro Woche muss ihr dann ein Ersatzruhetag gewährt werden. Wird in den Fahrschulen eher nicht relevant sein.</p>
6. Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 Abs. 2 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Der Anspruch auf die Stillzeiten wird auf die ersten zwölf Monate des Kindes begrenzt (bisher keine Begrenzung). 	<p>Organisatorische Erfassung des eingeschränkten Anspruchs auf Stillzeiten.</p>
7. Neue Arbeitgeberpflichten zum betrieblichen Gesundheitsschutz für Mütter (§ 9 ff. MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Regelungen der MuSchArbV wurden in das MuSchG integriert und an vielen Stellen konkretisiert und erweitert. • Der Arbeitgeber muss bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes zu schützen. • Ziel ist es, dass (werdende) Mütter die Möglichkeit bekommen, ihre Beschäftigung weiter ausüben zu 	<p>Jeder einzelne Arbeitsplatz muss auf „unverantwortbare“ Gefährdungen hin überprüft werden. Die bisherigen Gefährdungsbeurteilungen sind evtl. nicht mehr ausreichend oder müssen nachgeholt werden. Auch sind die innerbetrieblichen Regelungen zu Beschäftigungsverboten zu prüfen und ggf. anzupassen. Die Dokumentationsprozesse zur Gefährdungsbeurteilung nach § 19 MuSchG a. F. müssen auf eine Dokumentation nach § 14 MuSchG übergeleitet werden.</p>

können. Beschäftigungsverbote sollen vermieden werden.	
8. Rangfolge der Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Beschäftigungsverboten (§ 13 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Wird eine „unverantwortbare“ Gefährdung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 9, 11, 12 MuSchG festgestellt, sieht § 13 MuSchG eine eigene Rangfolge von Schutzmaßnahmen vor, die der Arbeitgeber einleiten muss. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen 2. Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz 3. Erst dann ggf. Beschäftigungsverbot <p>Diese Schritte sind insbesondere vor einem Beschäftigungsverbot zu prüfen und die Ergebnisse zu dokumentieren.</p>
9. Kündigungsverbot (§ 17 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Neu ist der viermonatige Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der 12. Woche der Schwangerschaftswoche unabhängig vom Gewicht des Fötus. Das Verbot gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen für eine Kündigung. 	<p>Kündigungsschutz beachten, auch für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiterinnen.</p> <p>Vorbereitungsmaßnahmen sollten Arbeitgeber in den kritischen Fristen vermeiden.</p>
10. Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§§ 18 ff. MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Regelungen zu den Ersatzleistungen für schwangerschaftsbedingte Entgelteinbußen wurden unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung redaktionell überarbeitet. 	<p>Keine praktischen Konsequenzen. Die bisherige Berechnungspraxis bleibt unberührt.</p>
11. Beschäftigung nach Ende des Beschäftigungsverbots (§ 25 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber müssen Mütter nach Ende des Beschäftigungsverbots entsprechend der vertraglich vereinbarten Bedingungen weiter beschäftigen. 	<p>Arbeitgeber müssen entsprechenden Arbeitsplatz freihalten. Dieser muss gleichwertig, aber nicht unbedingt der frühere Arbeitsplatz sein.</p>
12. Aushangpflicht (§ 26 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber müssen das (neue) MuSchG allen Mitarbeiterinnen bekannt machen. 	<p>Arbeitgeber sollten bisherige Aushangpraxis prüfen. Es genügt, das MuSchG in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich zu machen.</p>

13. Bußgeldvorschriften (§ 32 MuSchG)

- Der Bußgeldkatalog wird erweitert. Insbesondere wird in Nr. 6 ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 und 2 MuSchG zur Ordnungswidrigkeit erklärt.

Hier gilt als Stichtag der 01.01.2019. Vorher müssen Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilungen gesetzeskonform anpassen.