

Kompetenzzentrum für Unternehmer

Fortbildung nach der DGUV Vorschrift 2

Infoblatt 2 | Mai 2018

Neu: Mutterschutzgesetz

Bedeutung für Arbeitgeber und schwangere Mitarbeiterinnen

TEXT: Sabine Kowalewski FOTO: iStock.com/nicexray

Zum 1. Januar 2018 ist das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts in Kraft getreten. Mit der Reform reagiert der Gesetzgeber auf geänderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Ziel ist, zu verhindern, dass Frauen durch Schwangerschaft und Stillzeit Nachteile im Berufsleben erleiden.

Die bisherige eigenständige Verordnung zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz ist nun Bestandteil des Mutterschutzgesetzes und soll die Regelung verständlicher machen. Neu gegründet wurde der Ausschuss für Mutterschutz im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Regeln erstellen soll.

Wesentlichen Neuerungen

Geltungsbereich

Das aktualisierte Mutterschutzgesetz weitet den Geltungsbereich der geschützten Personengruppen weiter aus. Es gilt jetzt nicht nur für Arbeitnehmerinnen, sondern zum Beispiel auch für Freiwilligendienstleistende und unter bestimmten Voraussetzungen für Schülerinnen, Studentinnen sowie Praktikantinnen.



Schutzfristen

Neben den bereits bestehenden Schutzfristen haben Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, künftig Anspruch auf einen verlängerten Mutterschutz von zwölf statt acht Wochen nach der Geburt und werden damit Müttern von Mehrlingsgeburten und Frühgeburten gleichgestellt. Für Frauen, die eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche hatten, ist eine Kündigungsfrist von vier Monaten gesetzlich neu geregelt.

Arbeitszeiten

Das neue Mutterschutzgesetz kann unter Beachtung bestimmter Auflagen flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen. Bisher bestand an Werktagen zwischen 20 und 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen ein allgemeines Beschäftigungsverbot. Nun ist eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr möglich; allerdings nur, wenn die Schwangere zustimmt, medizinisch keine Bedenken bestehen und ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeleitet worden ist. →

Nähere Informationen zum
Thema Fortbildung:

Präventionshotline 0800 8020100

WEITERE INFOS



Der „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“ berücksichtigt alle Änderungen, die mit dem neuen Mutterschutzgesetz 2018 in Kraft getreten

sind. Arbeitgeber werden ausführlich informiert über die Regelungen zum betrieblichen sowie arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz, zum Kündigungsschutz und zum Leistungsrecht während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.



Die Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz“ für Arbeitnehmerinnen fasst wichtige Regelungen zu ihren Rechten und Pflichten,

zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz während Schwangerschaft und Stillzeit (insbesondere Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen), zum Kündigungsschutz sowie zu etwaigen Mutterschaftsleistungen zusammen.

Eine Liste der für jedes Bundesland benannten Aufsichtsbehörden findet sich unter:

 www.bmfsfj.de, Suchtext:
Aufsichtsbehörden für Mutterschutz

Erfolgt keine Ablehnung durch die Behörde innerhalb von sechs Wochen, gilt der Antrag als genehmigt. Auch eine Tätigkeit am Sonn- oder Feiertag ist in Einzelfällen mit dem Einverständnis der werdenden Mutter unter Ausschluss von Alleinarbeit branchenunabhängig möglich, wenn ein Ersatzruhetag eingehalten wird. Für Teilzeitbeschäftigte gibt es eine Regelung zur höchstzulässigen Mehrarbeit.

Gefährdungsbeurteilung

Ein erklärtes Ziel ist, die Zahl der betrieblichen Beschäftigungsverbote zu reduzieren. In Zukunft sollen möglichst keine generellen Beschäftigungsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren ausgesprochen werden.

Vorrangig ist die sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber muss im Rahmen seiner generellen Gefährdungsbeurteilung auch die Gefährdungen beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Mitarbeiterin ausgesetzt ist oder sein könnte. Er muss zudem ermitteln, ob unverantwortbare Gefährdungen vorliegen und mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Somit muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung jetzt auch grundsätzlich der Mutterschutz berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob überhaupt eine Frau an dem Arbeitsplatz tätig ist. Mögliche Gefährdungen sind im Mutterschutzgesetz aufgelistet und orientieren sich an der früher schon durchgeführten Gefährdungsbeurteilung für schwangere Mitarbeiterinnen. Bei Veröffentlichung von neuen Regeln und Erkenntnissen des neu gegründeten Ausschusses für Mutterschutz sind diese ebenfalls zu berücksichtigen.

Bei Kenntnis einer Schwangerschaft hat der Arbeitgeber unverzüglich eine Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde zu machen und die nach der Gefährdungsbeurteilung ermittelten erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der werdenden Mutter ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten, so dass der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit von Mutter und Kind gewährleistet ist. Vorrang hat die sichere (Um-)Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. danach das Angebot eines Arbeitsplatzwechsels. Erst wenn beide Maßnahmen erfolglos bleiben und eine unverantwortbare Gefährdung der werdenden Mutter und ihres Kindes besteht, kann ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Frauen und Unternehmer können sich bei Unklarheiten an ihren Betriebsarzt oder die Aufsichtsbehörde wenden.

Was unverändert gilt

- Als Schutzfristen für unkomplizierte Schwangerschaften gelten weiterhin sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt.
- Die tägliche Arbeitszeit darf 8,5 Stunden oder 90 Stunden in einer Doppelwoche nicht überschreiten.
- An der Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen sowie der Lohnfortzahlung während eines Beschäftigungsverbots hat sich nichts geändert, auch die Rückerstattung mittels Aufwandsgleichgesetz (AAG)-Umlageverfahren bleibt bestehen. ●