

Mutterschutzgesetz

Änderungen seit 2018

Seit dem 1.1.2018 gilt, dass statt eines Beschäftigungsverbots die Arbeitsplätze gemäß der neu zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung umzugestaltet sind, sofern das möglich ist.

Ziel der Neuregelung ist es, erzwungene Beschäftigungsverbote zu reduzieren. So waren in der Vergangenheit Arbeitnehmerinnen bestimmter Berufsgruppen (Ärztinnen, Laborantinnen) auch gegen ihren Willen einem Berufsverbot ausgesetzt, weil der Arbeitgeber keine Risiken eingehen wollte und eine Umgestaltung der Arbeitsplätze als zu aufwendig galt. Ab 1.1.2018 muss der Arbeitgeber nun, bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, Maßnahmen ergreifen, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Neben Vorkehrungen zur Umgestaltung der Arbeitsplätze muss auch geprüft werden, ob ein Arbeitsplatzwechsel in Frage kommt.

Neue Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderungen sowie der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt: Die verlängerte Schutzfrist von Müttern mit Kindern mit Behinderungen beträgt zwölf Wochen, gerechnet von der Geburt an. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz für Mütter, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten.

Bisher galt das Gesetz nur für Frauen, die in einem Angestelltenverhältnis zum Arbeitgeber standen. Nun wird dieser Kreis erheblich ausgeweitet:

- 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 Unselbstständigkeit 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

Eine flexiblere Arbeitszeit ist möglich. So sind zwar Sonn- und Feiertagsarbeiten weiterhin grundsätzlich verboten, jedoch sind branchenunabhängig Ausnahmen denkbar. Auch wird es künftig möglich sein, schwangere Frauen zwischen 20 und 22 Uhr zu beschäftigen. Bestehen bleibt das Beschäftigungsverbot zwischen 22 und 6 Uhr.

Selbst Mehrarbeit kann der Arbeitgeber anordnen, sofern die Arbeitnehmerin nicht mehr als achteinhalb (bei minderjährigen Frauen acht) Stunden täglich oder 90 (bei minderjährigen Frauen 80) Stunden in einer Doppelwoche arbeitet. Voraussetzung dafür ist neben der Einwilligung der Betroffenen eine Bestätigung des Arztes, dass von diesen Arbeitszeiten keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht.

Der Arbeitsschutz muss vor allem darauf achten, dass Schwangere nicht alleine arbeiten. Es muss stets gewährleistet sein, dass Hilfe erreichbar ist. Zudem können Schwangere ihr Einverständnis jederzeit widerrufen.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung: Um den Arbeitsschutz zu verbessern, müssen Arbeitgeber künftig für jeden Arbeitsplatz eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung – also egal, wer dort arbeitet und ob eine Mitarbeiterin schwanger ist – vornehmen. Das müssten sie auch tun, wenn dort aktuell ein Mann arbeitet. Jeder Arbeitsplatz soll daraufhin überprüft werden, ob hier besondere Schutzbedürfnisse für schwangere oder stillende Frauen bestehen.

Zusätzlich sind vertiefte Gefährdungsbeurteilungen für den individuellen Arbeitsplatz der betreffenden Mitarbeiterin vorschrieben. Bisher gilt das nur für Arbeitsplätze, an denen mit möglicherweise belastenden chemischen, biologischen oder physikalischen Stoffen gearbeitet wird. Bis die Gefährdungsbeurteilung erfolgt ist, sollen schwangere Frauen nicht mehr arbeiten müssen.

Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für Organmitglieder von juristischen Personen (Geschäftsführerinnen), ehrenamtlich Tätige, Beamte und Familienangehörige, die lediglich aufgrund sogenannter familienhafter Mithilfe außerhalb eines arbeitsrechtlichen Weisungsverhältnisses tätig sind.

Das MuSchG gehört zu den aushangpflichtigen Gesetzen, sofern im Betrieb regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden.

Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nach § 4 MuSchG nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

- mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden.
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet.
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

Ferner ist die Beschäftigung von werdenden Müttern mit Akkord- und Fließbandarbeit verboten (Ausnahmen kann die Aufsichtsbehörde genehmigen). Werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Insbesondere ist es verboten, Frauen ab einem Alter von 18 Jahren über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche zu beschäftigen. Ausnahmen vom Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind in § 8 MuSchG geregelt.

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung ohne Rücksprache mit der werdenden Mutter Dritten jedoch nicht unbefugt bekannt geben.