

Das neue Mutterschutzgesetz

Was Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber wissen müssen!

Seit dem 01. Januar 2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG). Die Regelungen wurden novelliert und neu strukturiert. Das Mutterschutzgesetz verfolgt das Ziel, die Gesundheit (werdender) Mütter und ihrer ungeborenen Kinder zu schützen und der (schwangeren) Frau, solange wie möglich, eine Beschäftigung zu ermöglichen. Die bisherigen Regelungen wurden aktualisiert, neu strukturiert und an europäische Vorgaben angepasst. So sind jetzt zum Beispiel die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz in einem Gesetz zusammengefasst. Die Regelungen wurden sprachlich und inhaltlich an neue europäische Vorgaben der EU – Mutterschutzrichtlinie, aber auch an das Gefahrstoffrecht angepasst. Außerdem wurde der Anwendungsbereich auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen ausgeweitet¹

Was müssen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber tun?

Noch bevor Sie eine schwangere Frau im Betrieb beschäftigen:

Noch bevor eine Arbeitnehmerin Ihres Unternehmens schwanger wird oder stillt, müssen Sie

- in Ihrem Unternehmen über das Mutterschutzgesetz informieren, zum Beispiel durch einen Aushang des Gesetzes oder einen Onlinezugang im Intranet.
- **NEU!** In der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz müssen Gefährdungen für Mutter und Kind einbezogen werden– auch wenn Sie aktuell keine schwangere oder stillende Frau beschäftigen. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung müssen Sie dokumentieren und Ihre Beschäftigten darüber informieren.

Sobald Sie eine schwangere oder stillende Frau beschäftigen:

Sobald Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber davon Kenntnis haben, dass eine Ihrer Beschäftigten schwanger ist oder stillt, müssen Sie

- die Schutzmaßnahmen, als Teil der Gefährdungsbeurteilung, konkret auf den Einzelfall und auf die Person beziehen und umsetzen.
- die zuständige Aufsichtsbehörde informieren, sobald Sie von der Schwangerschaft oder **NEU!** dem Stillen einer Beschäftigten Kenntnis haben. Dazu bedarf es folgender Angaben/ Unterlagen:
 - Name der Beschäftigten
 - Angaben zu Art und Umfang der Beschäftigung
 - Mutmaßlicher Entbindungstermin

Grundsätzlich haben Unternehmensleitungen die Pflicht, die Frau während der Schwangerschaft weiter zu beschäftigen. Für die Bewertung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wurde ein neuer Begriff eingeführt, die so genannte „unverantwortbare Gefährdung“. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.

MUTTERSCHUTZ

Stellen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin unverantwortbare Gefährdungen fest, haben sie für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau, Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau.
- Soweit die Gefährdung durch eine Umgestaltung nicht auszuschließen ist oder diese nachweislich nur mit unzumutbarem Aufwand erfolgen könnten, kann die Frau an einem anderen geeigneten und für sie zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden.
- Nur falls beide Varianten (1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und 2. Arbeitsplatzwechsel) nicht zum Ausschluss der unzumutbaren Gefährdung führen, darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen und muss ein betriebliches Beschäftigungsverbot erteilen.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf eine schwangere bzw. stillende Frau ferner nicht beschäftigen, wenn:

- Ein Beschäftigungsverbot in Form eines ärztlichen Zeugnisses besteht.
- Im Rahmen von unzulässigen Tätigkeiten, wie beispielsweise Arbeiten mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 oder mit Akkord- oder Fließbandarbeiten -nähere Informationen dazu finden Sie in §§ 11,12 MuSchG.

Wie lange dürfen Sie schwangere und stillende Frauen beschäftigen?

Grundsätzlich dürfen schwangere und stillende Frauen nur werktags zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. Für eine Beschäftigung nach 20 Uhr gilt:

NEU! Für die Beschäftigung nach 20 Uhr bedarf es eines Antrages von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber an die zuständige Aufsichtsbehörde mit folgenden Angaben/ Unterlagen:

- schriftliche Bereiterklärung der Frauⁱⁱ
- ärztliches Zeugnis, dass nichts gegen eine Beschäftigung bis 22 Uhr spricht
- Gefährdungsbeurteilung inkl. Dokumentation der beurteilten Arbeitsbedingungen und der Angabe, dass eine Alleinbeschäftigung der Frau ausgeschlossen ist.

Soweit die Behörde es nicht untersagt, kann die Frau ab Eingang des vollständigen Antrages bereits bis 22 Uhr beschäftigt werden. Die Genehmigung gilt auch als erteilt, wenn sechs Wochen nach Antragseingang durch die Behörde keine Ablehnung erfolgt. Voraussetzung ist, Sie haben alle erforderlichen Unterlagen beigefügt.

Tipp: Lassen Sie sich für Ihre Unterlagen den Eingang und die Vollständigkeit des Antrages von der Behörde bestätigen!

NEU! Die Beschäftigung nach 22 Uhr ist nur in besonders begründeten Einzelfällen möglich. Bitte kontaktieren Sie hierzu Ihre zuständige Aufsichtsbehörde für nähere Informationen.

Was müssen Sie außerdem beachten, wenn Sie eine schwangere oder stillende Frau beschäftigen?

Arbeitszeit und Ruhezeit

Schwangere oder stillende Frauen über 18 Jahre dürfen nicht über 8,5 Stunden täglich und nicht über neunzig Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

MUTTERSCHUTZ

Unter 18 Jahre dürfen schwangere oder stillende Frauen maximal acht Stunden täglich und maximal achtzig Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden. Die Sonntage sind in die Doppelwoche einzurechnen. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern werden zusammen gerechnet.

NEU! Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der schwangeren oder stillenden Frau darf im Durchschnitt des Monats nicht überstiegen werden. Dieses ist auch bei Teilzeitkräften zu beachten. Schwangeren und stillenden Frauen muss nach Arbeitsende eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Die Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Frauen an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt. **NEU!** Es sei denn, folgende Voraussetzungen sind gegeben:

- Die Frau erklärt sich dazu ausdrücklich bereitⁱⁱ.
- Die Tätigkeit ist gemäß der Ausnahmeregelung in § 10 Arbeitszeitgesetz am Sonn- und Feiertag zulässig, wie z.B. die Beschäftigung in Krankenhäusern, Gaststätten, bei Theaterveranstaltungen und beim Sport.
- Die Frau erhält in jeder Woche einen Ersatzruhetag im Anschluss an eine mindestens 11-stündige Ruhezeit.
- Unverantwortbare Gefährdungen wie insbesondere durch Alleinarbeit für die Frau und ihr Kind sind ausgeschlossen.

Schutzfristen und Freistellungen

Für die Zeit vor und nach der Geburt gibt es Schutzfristen, in denen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine schwangere Frau nicht beschäftigen darf. Dieses gilt:

- Sechs Wochen vor dem Entbindungstermin, außer die Frau erklärt sich zur Beschäftigung ausdrücklich bereitⁱⁱ.
- Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt acht Wochen und gilt ohne Ausnahmemöglichkeit. Im Falle von Mehrlingsgeburten oder **NEU!** auf Antrag an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber im Falle der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung nach § 2 (1) Satz 1 SGB IX beträgt die Schutzfrist zwölf Wochen.
- Soweit die Entbindung vor dem errechneten Entbindungstermin erfolgt ist, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die entsprechenden Tage.
- Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes auf ihr ausdrückliches Verlangenⁱⁱ und mit ärztlichem Zeugnis, bereits nach Ablauf von zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss die schwangere Frau zur Durchführung von Untersuchungen im Rahmen der Krankenversicherungsleistungen für Schwangerschaft und Mutterschutz freistellen.

NEU! Auch stillende Frauen sind zwölf Monate nach der Entbindung für die erforderliche Zeit zum Stillen freizustellen – mindestens zweimal pro Tag für je eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei zusammenhängenden Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden sind zweimal je 45 Minuten oder – soweit in der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit ist – einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten zu gewähren.

MUTTERSCHUTZ

Besonderer Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft, der Schutzfrist nach der Entbindung und **NEU!** auch vier Monate nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche darf einer Frau nicht gekündigt werden. In Ausnahmefällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde eine Kündigung für zulässig erklären.

Nutzen Sie auch die Publikationen zum Thema Kündigungsschutz und Mutterschutz:
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Für weitere Informationen oder bei Fragen wenden Sie sich an die zuständige Aufsichtsbehörde.

ⁱ Hinweis: Für schwangere und stillende Schülerinnen und Studentinnen gelten teilweise abweichende Regelungen zu den hier dargestellten Informationen! Wenden Sie sich bei Fragen bitte an die zuständige Aufsichtsbehörde.

ⁱⁱ Die Erklärung kann von der Frau jederzeit für die Zukunft zurück genommen werden.