

Das Mutterschutzgesetz soll den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen gewährleisten.

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren für uns alle grundlegend verändert, so dass auch das bestehende Mutterschutzgesetz an die Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst werden musste.

Mit dem „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ vom Januar 2018 wurden die alten Regelungen zum Mutterschutz aus dem Jahr 1952 in einigen Bereichen überarbeitet und den Anforderungen an die heutige Arbeitswelt besser angepasst.

Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz in das Mutterschutzgesetz werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher.

Was hat sich mit dem neuen Mutterschutzgesetz geändert?

Der Mutterschutz gilt nun auch für Schülerinnen und Studentinnen. Schülerinnen und Studentinnen fallen dann unter das MuSchG, wenn Sie im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein Pflichtpraktikum absolvieren oder aber wenn Ort und zeitlicher Ablauf durch die Ausbildungsstelle vorgegeben werden.

Weitere Personengruppen fallen nun unter das Mutterschutzgesetz

- Praktikantinnen Frauen in betrieblicher Berufsbildung,
- Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes
- arbeitnehmerähnliche Personen nach geltendem EU-Recht,
- Frauen mit Behinderung die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung tätig sind,

- Entwicklungshelferinnen,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind,

Der Mutterschutz für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen wird wie bisher in gesonderten Rechtsformen geregelt. Es gilt hierbei das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem MuSchG gilt.

Empfehlungen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in den Arbeitsstätten

Erstellung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz unter Einbeziehung des § 10 MuSchG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zusätzlich die Gefährdungsbeurteilung nach §10 MuSchG durchzuführen, unabhängig davon, ob Frauen beschäftigt sind oder nicht. Im Zuge dieser Gefährdungsbeurteilung werden die eventuellen Gefährdungen für die Schwangeren bzw. Stillenden dokumentiert.

Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren (§14 MuSchG).

Information an den Arbeitgeber (§ 15 Absatz 1 MuSchG):

Damit das Unternehmen die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Es handelt sich um eine Sollbestimmung, d.h. die schwangere Mitarbeiterin muss dies nicht ihrem Arbeitgeber mitteilen. Tut sie dies nicht, so gelten die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes nicht. Erst ab dem Zeitpunkt, an dem die Mitteilung erfolgt.

Festlegung der Schutzmaßnahmen (§ 10 Absatz 1 MuSchG):

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach

Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach (§ 10 Absatz 1) erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen (§ 9 MuSchG).

Nachdem der Arbeitgeber bzw. Abteilungsleiter von der Schwangerschaft der Mitarbeiterin erfahren hat, hat er nach Mutterschutzgesetz (§10 Absatz 2) ein Gespräch mit der Schwangeren durchzuführen und ihr sowohl die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung mitzuteilen als auch zusätzlich ihre weiteren Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Maßnahmen die sich aus der Gefährdungsbeurteilung (§ 13 MuSchG) ableiten können

Je nach Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen in denen sowohl physikalische, chemische, biologische und sonstige Gefährdungen erfasst und beurteilt werden, sind unterschiedliche Maßnahmen indiziert.

Wenn keine Gefährdungen für Mutter und Kind bestehen, kann sie weiterhin an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Werden Gefährdungen erkannt, sind diese durch festgelegte Maßnahmen zu beseitigen oder so zu reduzieren, dass keine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder das ungeborene Leben vorliegt.

Die Schwangere kann weiterhin an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass für die Schwangere oder für das ungeborene Leben unverantwortbare Gefährdungen vorliegen welche sich nicht abmildern lassen, ist ein Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber für diese Tätigkeit auszusprechen.

Das Mutterschutzgesetz

Die Schwangere kann an einen für sie geeigneten Arbeitsplatz versetzt werden.

Ist eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, eine andere Tätigkeit nicht möglich, kann ein betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 Absatz 1 Punkt 3 MuSchG) durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden.

Individuelle Beschäftigungsverbote (§16 MuSchG):

Wird durch ein ärztliches Attest / Bescheinigung festgestellt, dass eine Beschäftigung der Schwangeren mit einer Gefährdung für das Leben oder die Gesundheit der Mutter und / oder des ungeborenen Lebens einhergeht, darf die Beschäftigung nicht fortgeführt werden. Durch das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt sein.

Mitteilungspflicht der Arbeitgeberseite an die Behörden (§ 27 MuSchG):

Der Arbeitgeber ist verpflichtet jede Schwangerschaft den zuständigen Aufsichtsbehörden (staatl. Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter) zu melden.

Weiterhin ist der Arbeitgeber verpflichtet die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die durchgeführten Schutzmaßnahmen an die Behörden zu melden. Anlassbezogene / individuelle Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG).

Die Aufsichtsbehörde hat das Recht und die Pflicht im Zweifelsfall zu klären, ob der Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen eine Beschäftigung der Schwangeren weiterhin ermöglichen.

Weitere Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz beinhaltet zudem eine Reihe von Bestimmungen, die die zulässige Arbeitszeit in der Schwangerschaft regulieren. Diese Regelungen sollen Sie vor körperlicher

Überforderung, Erschöpfungserscheinungen und psychischen Belastungen schützen. Dies geschieht insbesondere:

- durch die Begrenzung der zulässigen Mehrarbeit,
- durch die Festlegung einer zwingend geltenden Mindestruhezeit und
- durch Vorgaben zur Lage der Arbeitszeiten (Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr, Verbot der Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen).

Nachtarbeit ist für eine schwangere und stillende Frau weiterhin nicht möglich. Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 20 und 06 Uhr.

Unter folgenden Voraussetzungen darf eine Beschäftigung von Schwangeren und Stillenden bis 22 Uhr erfolgen:

- Antrag des Arbeitgebers bei der Aufsichtsbehörde
- die Frau erklärt sich ausdrücklich dazu bereit
- nach ärztlichem Zeugnis spricht nichts dagegen
- eine unverantwortbare Gefährdung (insbesondere durch Alleinarbeit) ist für Schwangere ausgeschlossen

Die Frau kann die Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen

Grundsätzlich darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

Ausnahme:

- die Frau erklärt sich ausdrücklich dazu bereit
- es ist eine Ausnahme nach § 10 ArbZG vorgesehen
- der Frau wird in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt
- eine unverantwortbare Gefährdung (insbesondere durch Alleinarbeit) ist für Schwangere ausgeschlossen

Die Frau kann die Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Ruhemöglichkeiten (§ 5 MuSchG):

Der Arbeitgeber hat es werdenden oder stillenden Müttern zu ermöglichen sich während der Pausen unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Dies gilt auch wenn es aus gesundheitlichen Gründen während der Arbeitszeit indiziert ist.

Stillpausen (§ 7 MuSchG):

Kehrt eine noch stillende Frau nach dem Ende der Schutzfristen oder nach dem Ende der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück so hat der Arbeitgeber sie so zu beschäftigen und ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass ihre Gesundheit und die ihres Kindes ausreichend geschützt sind. Stillzeiten sind zu gewähren.

Weitere Informationen zum Mutterschutzgesetz finden sie im Leitfaden zum Mutterschutz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.