
Reform des Mutterschutzgesetzes

Das seit 1952 existierende Mutterschutzgesetz wurde mit dem „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ zum 01.01.2018 angepasst.

Wir haben für Sie die wesentlichen Inhalte der Reform zusammengestellt:

Ausweitung des vom Mutterschutz erfassten Personenkreises

Ab 2018 haben laut Mutterschutzgesetz unter anderem auch folgende Personen Anspruch:

- Auszubildende, Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen
- Heimarbeiterinnen und Entwicklungshelferinnen
- Beschäftigte Frauen in Behindertenwerkstätten und im Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst
- Mitarbeiterinnen einer geistlichen Genossenschaft

Verlängerte Schutzfrist bei Geburt eines behinderten Kindes

Auf Antrag der Mutter muss der Arbeitgeber eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von 12 Wochen bei einer Geburt eines behinderten Kindes gewähren. Diese Regelung galt bisher nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten.

Hinweis: Dem Antrag muss die Mutter die ärztliche Feststellung der Behinderung (festzustellen innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt) beilegen. Beides ist in den Lohnunterlagen aufzubewahren.

Kündigungsschutz nach Fehlgeburt

Erleidet eine Frau eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche, so steht ihr ein viermonatiger Kündigungsschutz zu.

Verbot von Mehrarbeit - Ruhezeit

Die Gesetzesreform hat die bisherigen Regelungen zur Mehrarbeit unverändert übernommen. Dies sind maximal 8,5 Stunden täglich und 90 Stunden einschließlich sonntags pro Doppelwoche. Für unter 18-jährige Frauen gelten 8,0 und 80 Stunden. **Neu** ist die einzuhaltende **Ruhezeit von mindestens 11 Stunden** nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit für schwangere und stillende Mütter. Hier ist zu **beachten**, dass Mehrarbeit das Arbeitsende hinausschiebt und die Ruhezeit auch eingehalten werden muss.

Änderungen beim Nachtarbeitsverbot

Bisher durften schwangere und stillende Frauen nur in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und nur in bestimmten Branchen nach 20 Uhr eingesetzt werden. Diese Ausnahmenvorschrift wurde komplett ersetzt. **Auf Antrag** des Arbeitgebers beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt kann eine Beschäftigung von 20 Uhr bis 22 Uhr auf Wunsch der Frau **in allen Branchen** ausgeübt werden. Wird der Antrag nicht innerhalb von 6 Wochen abgelehnt, so gilt er als genehmigt.

Hinweis: Lassen Sie sich dies durch ein ärztliches Zeugnis der Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bescheinigen und schließen Sie eine Gefährdung von Frau und Kind am Arbeitsplatz aus.

Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit

Hier gilt ein generelles Beschäftigungsverbot.

Schwangere und stillende Frauen aller Berufsgruppen **können** sich jedoch dazu bereiterklären. Das Arbeitszeitgesetz muss allerdings die Ausnahme zulassen. Auch hier gilt zu beachten, dass eine Gefährdung für Frau und Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist und es muss pro Woche ein Ersatzruhetag gewährt werden.

Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

Sobald dem Arbeitgeber eine Mitteilung über eine Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zugeht, **ist er verpflichtet**, den Arbeitsplatz auf unverantwortbare Gefährdungen zu überprüfen. Diese Gefährdungen sind nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen. Erfordert die Fortführung der Tätigkeit für die schwangere oder stillende Frau eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes, so ist diese durchzuführen. Ist keine Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich, so ist zu prüfen, ob die Fortführung der Tätigkeit an einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Ziel ist hier, dass die Frauen die Möglichkeit haben, ihre Beschäftigung weiter auszuüben und somit Beschäftigungsverbote vermieden werden können. Sollte dennoch ein Beschäftigungsverbot existieren, so muss der Arbeitgeber nach dessen Ende einen entsprechenden Arbeitsplatz freihalten, um die Beschäftigung nach den vertraglichen vereinbarten Bedingungen fortführen zu können.

Hinweis: Die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren. Hier sieht das neue Gesetz einen umfangreichen Maßnahmenkatalog vor, der vom Arbeitgeber abgearbeitet ist.

Praxistipp: Bitte beachten Sie, dass das neue Mutterschutzgesetz aushangpflichtig ist. Hierzu genügt es, den Mitarbeiterinnen das Gesetz in einem elektronischen Verzeichnis zur Verfügung zu stellen.