

Die 13 wichtigsten Änderungen beim Mutterschutz

■ Übersicht: Die 13 wichtigsten Änderungen mit praktischen Auswirkungen

Neuregelung	Auswirkungen für die Praxis
1. Ausweitung des Anwendungsbereichs (§ 1 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Anwendungsbereich wird auf Beschäftigte (statt Arbeitnehmerin) im sv-rechtlichen Sinn präzisiert. Damit fallen z. B. auch Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH unter MuSchG. ■ Ausdrücklich werden Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Frauen im Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst und Mitarbeiterinnen einer geistlichen Genossenschaft aufgenommen. ■ Auch arbeitnehmerähnliche Frauen werden geschützt, haben allerdings keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen. 	Arbeitgeber müssen vor dem 01.01.2018 genau prüfen, ob Frauen aus dem geschützten erweiterten Personenkreis im Unternehmen tätig sind. Sie müssen diese in die Prozessabläufe bei Schwangerschaft aufnehmen (insbesondere Meldung an die Arbeitsschutzbehörde und Beachtung der Schutzfristen etc.).
2. Verlängerte Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber müssen auf Antrag der Mutter eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von 12 Wochen bei Geburten von behinderten Kindern (§ 2 Abs. 1 SGB IX) gewähren. Bisher galt diese nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten. 	Dem Antrag muss die Mutter die ärztliche Feststellung der Behinderung (festzustellen innerhalb von acht Wochen nach der Geburt) beilegen. Arbeitgeber müssen diese zum Lohnkonto nehmen.
3. Neuregelung von Mehrarbeit und Ruhezeit (§ 4 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehrarbeit ist in folgendem Rahmen zulässig: <ul style="list-style-type: none"> ■ Maximal 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche. Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden. ■ Arbeitstäglich müssen Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren. ■ Ausnahmegenehmigungen im Einzelfall (§ 29 MuSchG). ■ Sonderregeln gelten für Auszubildende. 	Arbeitgeber müssen die Einsatzpläne prüfen und ggf. anpassen. Für Mehrarbeit ist eine Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter sowie eine Bestätigung des Arztes erforderlich, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht. Für eine etwaige Ausnahmegenehmigung muss der Arbeitgeber einen Antrag bei der Aufsichtsbehörde stellen.
4. Verbot und Zulässigkeit von Nachtarbeit (§ 5 MuSchG, § 28 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden. ■ Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig bei Einwilligung der werdenden Mutter, ärztlicher Bescheinigung der Unbedenklichkeit, Einhaltung des Arbeitsschutzes und behördlicher Genehmigung. Dies gilt jetzt für alle Berufsgruppen und während der gesamten Schwangerschaft. ■ Für Zeiten nach 22:00 Uhr gibt es Ausnahmen für Einzelfälle (§ 29 MuSchG), für Auszubildende gelten Sonderregelungen. 	Arbeitgeber müssen prüfen, ob Einsatz nach 20:00 Uhr nötig ist. Dann Einwilligungserklärung und Attest zu den Unterlagen nehmen. Für Einsätze zwischen 20:00 und 22:00 Uhr muss der Arbeitgeber Antrag mit den relevanten Unterlagen bei der Aufsichtsbehörde stellen. Während die Behörde den Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau bis 22:00 Uhr beschäftigen. Der Antrag gilt als genehmigt, wenn er nicht innerhalb von sechs Wochen abgelehnt wird.
5. Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Schwangere oder stillende Frauen aller Berufsgruppen können sich im Rahmen des ArbZG zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereiterklären. 	Es muss sichergestellt sein, dass die Frau nicht alleine arbeitet. Pro Woche muss ihr dann ein Ersatzruhetag gewährt werden.
6. Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 Abs. 2 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Anspruch auf die Stillzeiten wird auf die ersten zwölf Monate des Kindes begrenzt (bisher keine Begrenzung). 	Organisatorische Erfassung des eingeschränkten Anspruchs auf Stillzeiten.

Neuregelung	Auswirkungen für die Praxis
7. Neue Arbeitgeberpflichten zum betrieblichen Gesundheitsschutz für Mütter (§ 9 ff. MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Regelungen der MuSchArbV wurden in das MuSchG integriert und an vielen Stellen konkretisiert und erweitert. ■ Der Arbeitgeber muss bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes zu schützen. ■ Ziel ist es, dass (werdende) Mütter die Möglichkeit bekommen, ihre Beschäftigung weiter ausüben zu können. Beschäftigungsverbote sollen vermieden werden. 	<p>Jeder einzelne Arbeitsplatz muss auf „unverantwortbare“ Gefährdungen hin überprüft werden. Die bisherigen Gefährdungsbeurteilungen sind evtl. nicht mehr ausreichend oder müssen nachgeholt werden. Auch sind die innerbetrieblichen Regelungen zu Beschäftigungsverboten zu prüfen und ggf. anzupassen. Die Dokumentationsprozesse zur Gefährdungsbeurteilung nach § 19 MuSchG a. F. müssen auf eine Dokumentation nach § 14 MuSchG übergeleitet werden.</p>
8. Rangfolge der Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Beschäftigungsverboten (§ 13 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Wird eine „unverantwortbare“ Gefährdung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 9, 11, 12 MuSchG festgestellt, sieht § 13 MuSchG eine eigene Rangfolge von Schutzmaßnahmen vor, die der Arbeitgeber einleiten muss. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen 2. Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz 3. Erst dann ggf. Beschäftigungsverbot <p>Diese Schritte sind insbesondere vor einem Beschäftigungsverbot zu prüfen und die Ergebnisse zu dokumentieren.</p>
9. Kündigungsverbot (§ 17 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Neu ist der viermonatige Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der 12. Woche der Schwangerschaftswoche unabhängig vom Gewicht des Fötus. Das Verbot gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen für eine Kündigung. 	<p>Kündigungsschutz beachten, auch für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiterinnen. Vorbereitungsmaßnahmen sollten Arbeitgeber in den kritischen Fristen vermeiden.</p>
10. Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§§ 18 ff. MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Regelungen zu den Ersatzleistungen für schwangerschaftsbedingte Entgelteinbußen wurden unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung redaktionell überarbeitet. 	<p>Keine praktischen Konsequenzen. Die bisherige Berechnungspraxis bleibt unberührt.</p>
11. Beschäftigung nach Ende des Beschäftigungsverbots (§ 25 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber müssen Mütter nach Ende des Beschäftigungsverbots entsprechend den vertraglichen vereinbarten Bedingungen weiter beschäftigen. 	<p>Arbeitgeber müssen entsprechenden Arbeitsplatz freihalten. Dieser muss gleichwertig, aber nicht unbedingt der frühere Arbeitsplatz sein.</p>
12. Aushangpflicht (§ 26 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber müssen das (neue) MuSchG allen Mitarbeiterinnen bekannt machen. 	<p>Arbeitgeber sollten bisherige Aushangpraxis prüfen. Es genügt, das MuSchG in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich zu machen.</p>
13. Bußgeldvorschriften (§ 32 MuSchG)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Bußgeldkatalog wird erweitert. Insbesondere wird in Nr. 6 ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 und 2 MuSchG zur Ordnungswidrigkeit erklärt. 	<p>Hier gilt als Stichtag der 01.01.2019. Vorher müssen Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilungen gesetzeskonform anpassen.</p>