

Wichtige Änderungen beim Mutterschutz - Mutterschutzgesetz (MuSchG) -

Am 12. Mai 2017 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts zugestimmt und damit den Weg für wichtige Änderungen zum 01.01.2018 bereitet, von denen jedoch schon zwei bereits seit dem 30.05.2017 gelten.

Dieses Merkblatt soll einen Überblick über die Veränderungen im Mutterschutz vermitteln.

Bereits seit 30.05.2017 gelten:

- die Schutzfrist bei Behinderung des Kindes:

Die verlängerte Schutzfrist von Müttern mit Kindern mit Behinderungen beträgt **zwölf Wochen**, gerechnet von der Geburt an (Antragspflichtig). Dem Antrag ist die ärztliche Feststellung (innerhalb 8 Wochen nach der Geburt) beizulegen und der Lohnakte beizufügen.

- der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt:

Neu ist ein **4-monatiger** Kündigungsschutz für Mütter, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten haben. Das Kündigungsverbot gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen zur Kündigung, sowie für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter, also Personen, die zwar in wirtschaftlicher aber nicht in persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber stehen.

- die Anpassung der Regelungen zum Gesundheitsschutz (Gefahrstoffkennzeichnung):

Die Mutterschutzverordnung (MuSchVO) wurde hinsichtlich der Gefahr- und Schadstoffe aktualisiert. Zur Verminderung von Beschäftigungsverboten sollen die Arbeitsplätze so gestaltet werden und Maßnahmen getroffen werden, um die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren, Stillenden und des Kindes zu schützen. Ziel ist es, dass (werdende) Mütter die Möglichkeit bekommen, Ihre Beschäftigung weiter ausüben zu können.

Mit Wirkung zum 01.01.2018 treten in Kraft:

- die Ausweitung des Anwendungsbereichs:

Der Anwendungsbereich des MuSchG wird auf Beschäftigte (früher Arbeitnehmerin) präzisiert und erweitert. Somit fallen jetzt auch Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH unter das MuSchG. Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Frauen im Bundesfreiwilligendienst und Mitarbeiterinnen einer geistlichen Genossenschaft werden ausdrücklich in das MuSchG aufgenommen. In den Schutzbereich fallen auch arbeitnehmerähnliche Frauen, diese haben jedoch keinen Anspruch auf finanzielle Leistung.

WICHTIG: Es muss vor dem 01.01.2018 geprüft werden, ob sich im Unternehmen Frauen aus dem geschützten Personenkreis befinden, denn diese müssen in die Prozessabläufe für Schwangere integriert werden.

- die Neuregelung von Mehrarbeit und Ruhezeiten: „

Mehrarbeit ist in folgendem Rahmen zulässig:

Maximal 8,5 Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche. Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden. Arbeitstäglich müssen die Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren. Ausnahmegenehmigungen gibt es im

Einzelfall und es gelten Sonderregelungen für Auszubildende. Für die Mehrarbeit unerlässlich ist das Vorliegen einer Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter sowie eine Bestätigung des Arztes, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für die Mutter und das Kind ausgeht. Für eine etwaige Ausnahmegenehmigung muss der Arbeitgeber einen Antrag bei der Aufsichtsbehörde stellen.

- Verbote und Zulässigkeit von Nacharbeit:

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 in Einzelfällen. Für Auszubildende gelten Sonderregelungen. Die Arbeitgeber müssen prüfen, ob ein Einsatz nach 20:00 Uhr nötig ist und dann die Einwilligungserklärung und das Attest zu den Unterlagen nehmen. Für Einsätze zwischen 20:00 und 22:00 Uhr muss der Arbeitgeber einen 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.

- die Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit:

Schwangere oder stillende Frauen aller Berufsgruppen können sich im Rahmen des ArbZG zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereiterklären. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass diese nicht alleine arbeiten und ein Ersatzruhetag gewährt wird.

- die Beschäftigung nach Ende des Beschäftigungsverbots:

Der Arbeitgeber muss Mütter nach dem Ende des Beschäftigungsverbots entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen weiter beschäftigen. Für die Praxis bedeutet dies, dass ein entsprechender Arbeitsplatz freigehalten werden muss, dieser muss gleichwertig aber nicht unbedingt der frühere Arbeitsplatz sein.

- die Aushangpflicht:

Arbeitgeber müssen das (neue) MuSchG allen Mitarbeiterinnen bekannt machen. Dabei genügt es, dass das MuSchG in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich gemacht wird.

- die Bußgeldvorschriften:

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. Hier gilt als Stichtag der **01.01.2019**. Vorher müssen Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilungen gesetzeskonform anpassen.

- Arbeitsschutzbehörde:

Um die Einhaltung des staatlichen Arbeitsschutzrechts sicherzustellen wurden zu diesem Zweck Aufsichtsbehörden für den Bereich Arbeitsschutz geschaffen. Dies sind in manchen Bundesländern die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz, in anderen Bundesländern die Gewerbeaufsichtsamter.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.