

Mutterschutzgesetz reformiert Mehr Selbstbestimmung, mehr Schutz

Rechtssicherheit und Flexibilität für Schwangere ausgeweitet

Seit dem 1. Januar 2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz. Es wurde erstmals seit 1952 in wesentlichen Teilen reformiert und damit an die aktuellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse angepasst. Für schwangere Berufstätige ist es demnach möglich, ihre Arbeitszeiten selbstständiger einzuteilen. Auch nimmt das Gesetz den Arbeitgeber mehr als früher in die Pflicht.

B·A·D-Experte Patrick Aligbe (München) erklärt, was sich ändert und worauf Arbeitgeber achten sollten.

Redaktion: Für welche Frauen gilt ab sofort der Mutterschutz auch?

Patrick Aligbe: Vereinfacht ausgedrückt ist ab sofort grundsätzlich jede nicht-selbstständige Tätigkeit durch das reformierte Mutterschutzgesetz erfasst. Gemeint ist hiermit der Beschäftigungsbegriff aus dem Sozialrecht. Explizit werden neuerdings auch z.B. Entwicklungshelferinnen, Frauen im Freiwilligendienst sowie Schülerinnen und Studentinnen genannt.

Redaktion: Was muss der Arbeitgeber ab sofort hinsichtlich der Arbeitszeiten von Schwangeren beachten?

Patrick Aligbe: Neuerdings darf nach § 4 MuSchG die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt nicht mehr überschritten werden. Ist eine Frau zudem bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Neu geregelt wurden die grundsätzlichen Arbeitsverbote an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht. Die bisherigen branchenspezifischen Regelungen wurden aufgehoben. Der Arbeitgeber darf generell eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigen. Die Ausnahme: Wenn die Frau sich freiwillig bereit erklärt bis 22 Uhr zu arbeiten, ein ärztliches Zeugnis vorliegt sowie eine unverantwortbare Gefährdung insbesondere durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Hier kann der Arbeitgeber bei der Aufsichtsbehörde einen Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung stellen. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die Aufsichtsbehörde Tätigkeiten in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr genehmigen.

Zudem bleibt das Verbot der Mehrarbeit bestehen: Demnach legt das Mutterschutzgesetz fest, dass stillende oder schwangere Frauen nicht länger als achteinhalb Stunden beschäftigt werden dürfen.

Redaktion: Auch in punkto Gefährdungsbeurteilung gibt es Änderungen.....

Patrick Aligbe: Was viele nicht wissen: Der Arbeitgeber hat nun für jeden einzelnen Arbeitsplatz eine anlassunabhängige, auch mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, unabhängig davon, ob an diesem Arbeitsplatz schwangere oder stillende Frauen beschäftigt werden. Das müssen sie auch tun, wenn dort aktuell ein Mann arbeitet. Zu den Prüfungen gehören jeweils entsprechende Dokumentations- und Informationspflichten. Einer der Gründe ist, dass Arbeitsplätze grundsätzlich geschlechtsneutral zu vergeben sind und es somit immer möglich ist, dass eine Frau die konkreten Tätigkeiten durchführt. Risiken für Schwangere und Stillende müssen daher minimiert werden, unverantwortbare Gefährdungen sind für schwangere und stillende Frauen auszuschließen. Daher ist die Gefährdungsbeurteilung immer auch im Hinblick auf Gefährdungen für Schwangere und Stillende zu erstellen.

Redaktion: Was muss der Arbeitgeber tun, um schwangere und stillende Frauen vor schädlichen Einflüssen am Arbeitsplatz zu schützen?

Patrick Aligbe: Unternehmen haben für alle Mitarbeiter die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Doch Schwangere und stillende Frauen gelten als „besonders schutzbedürftige“ Beschäftigungsgruppe. Der Arbeitgeber muss also auch die Gefährdungen berücksichtigen, denen schwangere oder stillende Frauen bzw. deren Kinder ausgesetzt sind. Mit einer Gefährdungsbeurteilung prüft ein Betrieb, ob und in welcher Intensität und Art Gefährdungen am Arbeitsplatz für Schwangere und Stillende vorhanden sind und welche Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind. Wenn unverantwortbare Gefährdungen bestehen und diese nicht beseitigt werden können – beispielsweise bei Lärm Arbeitsplätzen oder beim Umgang mit bestimmten Gefahrstoffen – muss der Arbeitgeber prüfen, ob sie an einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann. Ist dies nicht möglich, tritt das betriebliche Beschäftigungsverbot für die entsprechende Tätigkeit in Kraft.

Redaktion: Sind Frauen ab der Mitteilung ihrer Schwangerschaft immer vor einer Kündigung geschützt?

Patrick Aligbe: Grundsätzlich ist die Kündigung während einer Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt ist. Unzulässig ist die Kündigung während der Schwangerschaft auch dann, wenn die Frau dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilt. In besonderen Fällen kann aber die zuständige Behörde die Kündigung für zulässig erklären.

Redaktion: Eine Frage, die vermehrt in den Medien zu lesen ist: Gynäkologen berichten, dass Schwangere in die Praxis kommen und ein Beschäftigungsverbot attestiert haben möchten – aus medizinischer Sicht ist das häufig nicht erforderlich.....

Patrick Aligbe: Wir müssen hier unterscheiden. Es gibt Tätigkeiten, die gelten unabhängig von der Konstitution der Schwangeren als unverantwortbare Gefährdungen. Dies ist zum Beispiel bei Tätigkeiten im Bergbau unter Tage der Fall. Aber auch bei vielen Gefahrstoffen kann dies der Fall sein, wie bereits erwähnt. Hierzu bedarf es keiner ärztlichen Feststellung. Es gibt aber auch Fälle, in denen sich die Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind allein aus der besonderen Konstitution der Mutter oder des werdenden Kindes ergeben. In diesen Fällen kann dann ein ärztliches Beschäftigungsverbot in Frage kommen. Das heißt, der Arzt attestiert, dass die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Über die B·A·D-Gruppe

Die B·A·D-Gruppe betreut mit mehr als 4.000 Experten in Deutschland und Europa 270.000 Betriebe mit über 4 Millionen Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen der Prävention. Damit gehört die B·A·D GmbH mit ihren europäischen TeamPrevent-Tochtergesellschaften zu den größten europäischen Anbietern von Präventionsdienstleistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Sie hat ihr Portfolio kontinuierlich zu einem ganzheitlichen System-Angebot für die Gesundheit der Beschäftigten in Unternehmen erweitert.

B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Ursula Grünes · Leitung PR-Öffentlichkeitsarbeit
Zentrale · Herbert-Rabius-Str. 1 · 53225 Bonn
Tel.: 0228 40072-84 · Fax: 0228 40072-25
presse@bad-gmbh.de · www.bad-gmbh.de