



März 2018

Mutterschutzgesetz

Neues Gesetz

Seit 1. Januar 2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es löst das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz ab.

Mit dem Gesetz sollen Frauen und ihre (ungeborenen) Kinder am Arbeits- und Ausbildungsplatz geschützt werden. Dabei steht die Weiterbeschäftigung im Vordergrund. Der Arbeitgeber muss zunächst alle Maßnahmen ergreifen, die eine Weiterbeschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau an ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ermöglichen. Erst danach kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Das ist neu

Der Geltungsbereich wurde ausgeweitet. Das Gesetz gilt jetzt auch für Schülerinnen und Studentinnen. Bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche haben die Betroffenen einen viermonatigen Kündigungsschutz. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes wurde von acht auf zwölf Wochen verlängert.

Das bleibt bestehen

Unverändert bleiben das **Kündigungsverbot** für schwangere Frauen (§17 MuSchG) und die finanziellen Leistungen wie **Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld** und **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** (§§ 18 bis 22 MuSchgesetz).

Reform des Mutterschutzes

Längerer Schutz



12 Wochen Schutzfrist nach Geburten von Kindern mit Behinderung



4 Monate Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche

... und Erweiterung auf



Schülerinnen



Studentinnen



Freiwilligen-
dienstleistende



Entwicklungshelferinnen

Das ändert sich

Die *vertraglich* vereinbarte Arbeitszeit darf im Monatsdurchschnitt nicht überschritten werden. Das heißt: Künftig sind auch **Teilzeitbeschäftigte vor Mehrarbeit geschützt**.

Der Anspruch auf eine bezahlte **Freistellung zum Stillen** ist bis zum Ende des 1. Lebensjahres begrenzt. Das alte Gesetz sah keine Begrenzung vor.

Für schwangere oder stillende Frauen besteht weiterhin ein **Nachtarbeitsverbot**, und zwar zwischen 20 und 6 Uhr. Ausnahme: Wenn keine ärztlichen Bedenken vorliegen, können Schwangere bis 22 Uhr arbeiten. Sofern nach §10 des Arbeitszeitgesetzes vom **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** abgewichen werden darf, können zukünftig auch schwangere und stillende Frauen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.



Mutterschutzgesetz

Die **Ausnahmen** sind an drei Bedingungen geknüpft:

- Die Frau erklärt sich dazu bereit.
- Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen.
- Nach Arbeitsende ist eine Ruhezeit von 11 Stunden sichergestellt.

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich über die geplante Ausnahme zu informieren. Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt, darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau unter den oben genannten Voraussetzungen beschäftigen. Lehnt die Aufsichtsbehörde nicht innerhalb von sechs Wochen nach Antragseingang ab, gilt die Genehmigung als erteilt.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Mutterschutzaspekte im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) zu prüfen und notwendige Schutzmaßnahmen zu ermitteln, und zwar unabhängig von einer konkret vorliegenden Schwangerschaft.

Aufgaben des Betriebsrates

Der Betriebsrat informiert und berät schwangere und stillende Frauen. Er achtet darauf, dass Schwangere wirklich freiwillig der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zustimmen und eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde vorliegt.

Bestehende Betriebsvereinbarungen zu Gefährdungsbeurteilungen sind um die Erfordernisse des Mutterschutzes zu erweitern. Die Novellierung des Mutterschutzgesetzes kann auch zum Anlass

genommen werden, eine neue Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung abzuschließen. (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz).

Das sagt die IG Metall

- **Positiv** sind die Ausweitung des Geltungsbereichs, der Kündigungsschutz bei späten Fehlgeburten und die Verlängerung der Mutterschutzfristen bei Geburt eines behinderten Kindes.
- **Kritisch** sind die Regelungen, die das Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit lockern. Mutterschutz wird dadurch zum Aushandlungsgegenstand zwischen der Beschäftigten und dem Arbeitgeber.
- **Kritisch** ist auch, dass die Genehmigung von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach Ablauf der 6-Wochen-Frist automatisch erfolgt. Das kann angesichts begrenzter Personalkapazitäten in den Aufsichtsbehörden dazu führen, dass der Schutz der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes nicht mehr gewährleistet ist.
- **Negativ:** Das Schutzniveau wird abgesenkt. Der neue Rechtsbegriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ lässt viel Spielraum und steht im Widerspruch zum Arbeitsschutzgesetz, das auf Prävention setzt. Danach sollen Maßnahmen zur Vermeidung eines Schadens möglichst früh ergriffen werden und nicht erst dann, wenn der Schaden hinreichend wahrscheinlich und/oder besonders schwer ist.