

Novellierung des Mutterschutzrechts

Arbeitsschutzfachtagung

Janine Heinze

E-Mail: janine.heinze@masgf.brandenburg.de

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Inkrafttreten

- Gesetz zu Neuregelung des Mutterschutzes am 29.05.2017 im BGBl. verkündet (Artikelgesetz)
- Damit traten zum 30.05.2017 folgende Änderungen in Kraft:
 - MuSchG (Erweiterung des Beschäftigungsverbotes und des Kündigungsschutzes)
 - MuSchArbV (Anpassung an die unionsrechtlichen Vorgaben zur Gefahrstoffkennzeichnung der CLP-Verordnung)
- Zum 01.01.2018 tritt dann das neue MuSchG (u. a. Änderungen) in Kraft
- Verzögertes Inkrafttreten (01.01.2019) einer einzelnen Bußgeldvorschrift im neuen MuSchG – Gefährdungsbeurteilung

Aufbau des neuen MuSchG

- Abschnitt 1 – Allgemeine Vorschriften
- Abschnitt 2 – Gesundheitsschutz
 - Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
 - Betrieblicher Gesundheitsschutz
 - Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Abschnitt 3 – Kündigungsschutz
- Abschnitt 4 – Leistungen
- Abschnitt 5 – Durchführung des Gesetzes
- Abschnitt 6 – Bußgeld- und Strafvorschriften
- Abschnitt 7 – Schlussvorschriften

Zielsetzungen der Neuregelungen im Mutterschutzrecht

- Gesundheitsschutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes
- Ermöglichung der Fortführung der Erwerbstätigkeit / des Studiums
- Nachteilsausgleich
- Einheitliches, berufsgruppenunabhängiges Schutzniveau für alle Beschäftigten
- Praxisgerechtere Umsetzungshilfen durch Einführung eines Ausschusses für Mutterschutz
- Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- **Personeller Anwendungsbereich**
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Personeller Anwendungsbereich des MuSchG

- Beschäftigte
- zur Berufsbildung Beschäftigte und Praktikantinnen
- Frauen mit Behinderung in Behindertenwerkstätten
- Entwicklungshelferinnen
- Freiwilligendienstleistende
- Frauen in religiösen Gemeinschaften
- Frauen in Heimarbeit oder ihnen Gleichgestellte
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt

Personeller Anwendungsbereich

- § 1 Abs. 4

MuSchG gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt

- Keine Anwendung im MuSchG geregelt für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen
- Verordnungen des Bundes stellen für Beamtinnen und Richterinnen des Bundes sowie für Soldatinnen das Schutzniveau sicher

Personeller Anwendungsbereich

- Mit Änderung des § 79 Abs. 1 Satz 3 BBG zum 01.01.2018 Zuständigkeitszuweisung kraft Gesetzes
- In BB fallen ab 01.01.2018 in den Aufsichtsbereich des LAVG auch folgende Personen:
 - Die Bundesbeamtinnen und -richterinnen
 - Die Landesbeamtinnen
 - Die Kommunalbeamtinnen
 - Die Landesrichterinnen
- Keine Eigenüberwachung des Dienstherrn auf Bundes- und Landesebene hinsichtlich mutterschutzrechtlicher Bestimmungen

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- **Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz**
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

- Möglichkeit der Schutzfristverlängerung von 8 auf 12 Wochen nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung, § 3 Abs. 2 Nr. 3
- Verbot der Mehrarbeit, § 4
 - der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt
 - soll sicherstellen, dass teilzeitbeschäftigte Frauen gemessen an der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen nicht unverhältnismäßig zu Mehrarbeit verpflichtet werden können

Verbot der Nachtarbeit, § 5

- Branchenunabhängiges Verbot der Beschäftigung nach 20 Uhr
- Grundsätzlich keine Beschäftigung der Schwangeren oder Stillenden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr; Beschäftigung bis 22 Uhr möglich, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind (§ 5 Abs. 1)
 - **Einführung eines Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr**
- die Ausbildungsstelle darf eine schwangere Schülerin oder Studentin grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen (§ 5 Abs. 2); Teilnahme bis 22 Uhr möglich, wenn
 1. sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt (jederzeit widerrufbar)
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist
 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist

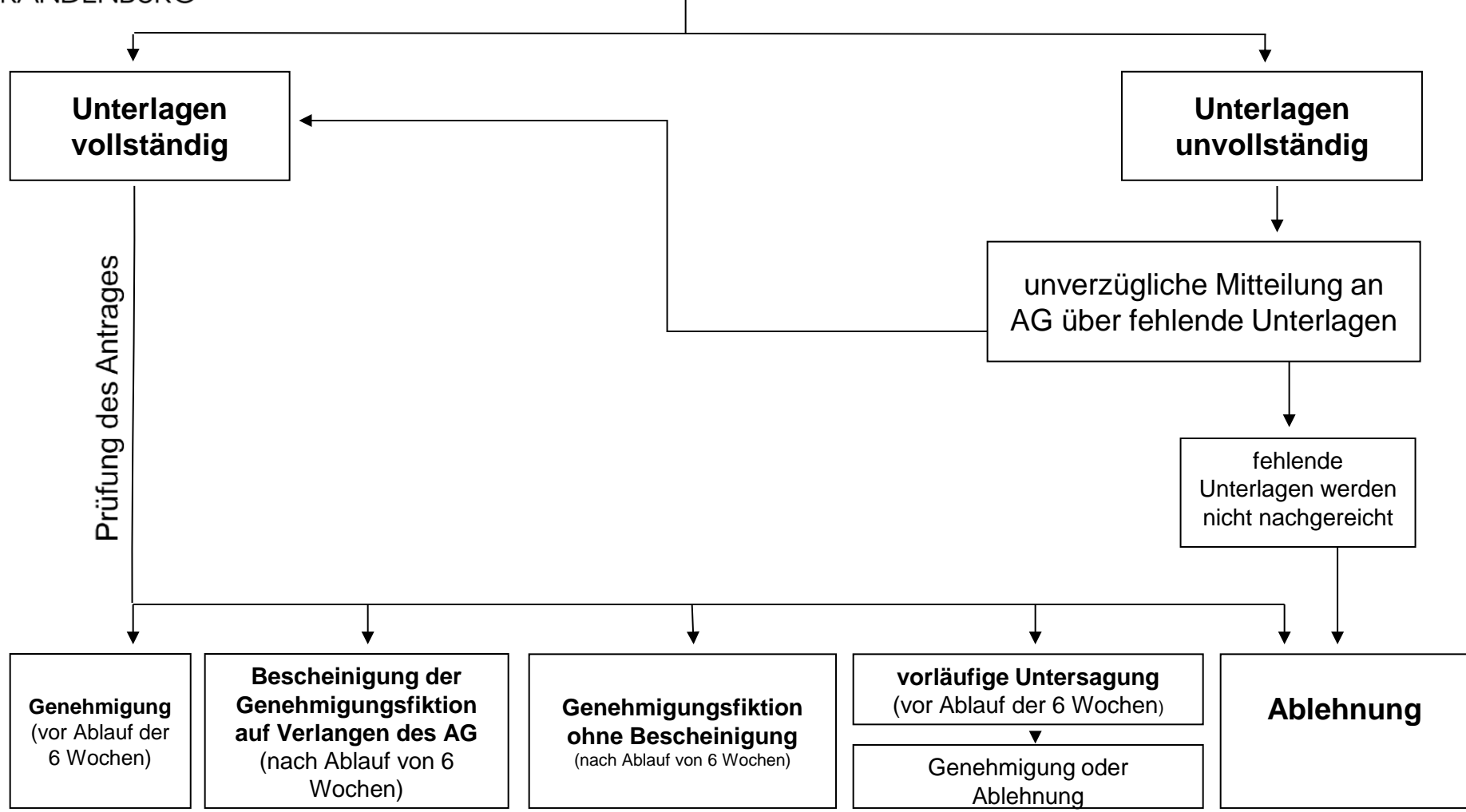
Neues Genehmigungsverfahren

- Neu eingeführt wird ein behördliches Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr in § 28
- ≠ Für Schülerinnen und Studentinnen
- Antrag muss enthalten:
 1. ausdrückliche Bereiterklärung der Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr zu arbeiten (jederzeit widerrufbar)
 2. ärztliches Attest für die Unbedenklichkeit der Beschäftigung
 3. insbesondere Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung durch Alleinarbeit
 4. Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Neues Genehmigungsverfahren

- Eingangsbestätigung des LAVG
- Ist der Antrag des Arbeitgebers vollständig, kann die Frau weiterarbeiten, während die Aufsichtsbehörde den Antrag prüft
- Möglichkeit der vorläufigen Untersagung der Weiterbeschäftigung
- Lehnt die Aufsichtsbehörde den vollständigen Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt (Genehmigungsfiktion)

Genehmigungsantrag
gem. § 28 MuSchG



Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, § 6

- Die Regelungen zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sind branchenunabhängig gefasst
- Grundsätzlich keine Beschäftigung von Schwangeren oder Stillenden an Sonn- und Feiertagen
- Beschäftigung möglich, wenn
 1. sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt (jederzeit widerrufbar)
 2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 10 ArbZG zugelassen ist
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, § 6

- eine Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Schülerin oder Studentin grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen (§ 6 Abs. 2)
- Eine Teilnahme ist möglich, wenn
 1. sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt (jederzeit widerrufbar)
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- **Betrieblicher Gesundheitsschutz**
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Beurteilung der Arbeitsbedingungen, § 10

- Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG **für jede Tätigkeit Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen zu beurteilen**
- zu ermitteln:
 1. Ob keine Schutzmaßnahmen erforderlich sind,
 2. Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder
 3. eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird
- Bei gleichartigen Arbeitsplätzen genügt eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Verzögertes Inkrafttreten der Bußgeldvorschrift zum 01.01.2019

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Bisher: § 1 MuSchArbV:

„(1) Der Arbeitgeber muß rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

(2) Zweck der Beurteilung ist es,

1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und

2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

“
...

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Arbeitgeber haben vorab Art, Ausmaß und Dauer der potenziellen Gefährdung auch für schwangere und stillende Frauen generell zu beurteilen und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu ermitteln
- Die generelle Beurteilung muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine weiblichen Beschäftigten hat
 - Diskriminierungsschutz
 - frühzeitige Transparenz über mutterschutzsensible Tätigkeiten
 - frühzeitige Kommunikation des Bedarfs an Schutzmaßnahmen

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Gestaltung der Arbeitsbedingungen so, dass eine **unverantwortbare Gefährdung** ausgeschlossen wird
- Beachtung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen bei Feststellung unverantwortbarer Gefährdungen (§ 13):
 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
 2. Arbeitsplatzwechsel
 3. (teilweises) Beschäftigungsverbot

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Unverantwortbare Gefährdung

- Legaldefinition (§ 9 Abs. 2 S. 2):

„Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.“

- Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung beschreibt die Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen oder ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen hat
- Untersetzung des Begriffes durch den Ausschuss für Mutterschutz

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Kernstück der Regelungen über den betrieblichen Gesundheitsschutz sind die §§ 11 und 12 des neuen MuSchG über unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingung
- Systematik des Katalogs nach § 11 für Einflussfaktoren, die für schwangere Frauen eine unverantwortbare Gefährdung darstellen :
 - Absatz 1: Gefahrstoffe
 - Absatz 2: Biostoffe
 - Absatz 3: physikalische Einwirkungen
 - Absatz 4: belastende Arbeitsumgebung
 - Absatz 5: körperliche Belastung und mechanische Einwirkung
 - Absatz 6: Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- Für **stillende Frauen** enthält § 12 einen entsprechenden Katalog für unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Ab Mitteilung der Frau, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen
- ! Mitteilung der Frau über Schwangerschaft/Stillen ist eine **SOLL-Bestimmung**, kein **MUSS**, § 15 Abs. 1
- Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- **Ärztlicher Gesundheitsschutz**
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Ärztlicher Gesundheitsschutz

- § 16 des neuen MuSchG regelt das ärztliche Beschäftigungsverbot
- Keine Änderung im Hinblick auf den ärztlichen Gesundheitsschutz
- Die Ärztin oder der Arzt attestiert gegenüber der schwangeren Frau ein ärztliches Beschäftigungsverbot, wenn Gefährdungen für die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes bei einer Fortdauer der Beschäftigung gegeben sind

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- **Kündigungsschutz**
- **Mitteilungspflichten**
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Kündigungsschutz, § 17

- **Kündigungsschutzfristen:**
 - vom Beginn der Schwangerschaft
 - bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung
 - mindestens bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung
- NEU: Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer **Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche**
- NEU: Verbot von **Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers** im Hinblick auf eine Kündigung der Frau
- In besonderen Fällen kann die zuständige Behörde ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der 12. SSW oder nach der Entbindung in Zusammenhang steht

Mitteilungspflicht § 27

- Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen
 1. Wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat:
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass **sie stillt** (es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft der Frau benachrichtigt)
 2. Wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach § 5 Abs. 2 (Schülerin/Studentin)
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach § 6
 - c) mit **getakteter Arbeit** nach § 11 Abs. 6, § 12 Abs. 5

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- **Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde**
- Ausschuss für Mutterschutz
- Informationen

Befugnisse der Aufsichtsbehörde

- § 29 des neuen MuSchG
- Anordnungsbefugnisse in § 29 Abs. 3
- Für die Beschäftigung nach 22 Uhr ist eine Genehmigung der Behörde erforderlich (§ 29 Abs. 3 Nr. 1):
 - Besonderheiten des Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr gelten nicht
 - Ist von Anfang an eine Beschäftigung über 22 Uhr hinaus beantragt, nur Genehmigungsverfahren nach § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1
- Aufsichtsbehörde kann Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen oder Beschäftigung von Schülerinnen und Studentinnen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr untersagen (§ 29 Abs. 3 Nr. 2)

Beratung durch die Aufsichtsbehörde

- § 29 Abs. 4 normiert erstmals die Pflicht der Aufsichtsbehörde zur Beratung
- Beratung des Arbeitgebers bei der Erfüllung seiner Pflichten nach dem MuSchG
- sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach dem MuSchG
- NICHT für die leistungsrechtlichen Regelungen!

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- **Ausschuss für Mutterschutz**
- Informationen

Ausschuss für Mutterschutz

- **Empfehlungen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben** (etwa zu bestimmten Gefahrstoffen und zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung) erarbeiten
- Die Mitgliederzahl beträgt 15 Personen + jeweils ein stellvertretendes Mitglied
- Berufung Anfang 2018 geplant
- Vertreten werden
 - Private und öffentliche Arbeitgeber
 - Ausbildungsstellen
 - Gewerkschaften
 - Studierendenvertretungen
 - Landesbehörden
 - Geeignete Personen insbesondere aus der Wissenschaft

Übersicht

- Inkrafttreten
- Aufbau des neuen Mutterschutzgesetzes
- Zielsetzung der Neuregelungen im Mutterschutzrecht
- Personeller Anwendungsbereich
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz
- Mitteilungspflichten
- Befugnisse und Beratung der Aufsichtsbehörde
- Ausschuss für Mutterschutz
- **Informationen**

Informationsmaterialien

- Informationen durch das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
 - Leitfaden zum Mutterschutz (ganz AKTUELL!!!)
 - Diverse Merkblätter (werden derzeit überarbeitet)
- Informationen durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
 - Leitfaden zum Mutterschutz (wird derzeit aktualisiert und steht ab 01.01.2018 zur Verfügung)
 - Geplant sind Erklärfilme des BMFSFJ für schwangere und stillende Frauen sowie für Arbeitgeber

Vielen Dank