

Neues Mutterschutzgesetz:

Besserer Schutz für Schwangere und Mütter - zusätzliche Pflichten für Arbeitgeber!

Ab 1. Januar 2018 müssen sich alle Betriebe auf einen besseren Schutz von Müttern und denen, die es werden, einstellen. Einige Änderungen sind bereits seit Mai 2017 gültig, das vollständige neugefasste Mutterschutzgesetz tritt ab nächstem Jahr in Kraft. Da der Mutterschutz immer wirkt, sollte jeder Arbeitgeber über die Neuregelung informiert sein.



Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

- ⇒ Auszubildende
- ⇒ Schülerinnen und Studentinnen
- ⇒ Praktikantinnen i. S. von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- ⇒ Geringfügig Beschäftigte
- ⇒ Arbeitnehmerähnliche Selbstständige
- ⇒ Beschäftigte in Behindertenwerkstätten
- ⇒ Heimarbeiterinnen und Hausangestellte

Bereits mit der Verkündung des Gesetzes Ende Mai 2017 gelten folgende Änderungen:

Viermonatiger **Kündigungsschutz** nach Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche

Schutzfrist nach Entbindung eines Kindes mit Behinderung (Verlängerung auf 12 Wochen)

Anpassung der Regelungen zur **Gefahrstoffkennzeichnung** an unionsrechtliche Vorgaben

Künftig müssen Arbeitgeber eine **anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** durchführen. Das bedeutet, jeder Arbeitsplatz muss auf ausreichend Schutz am Arbeitsplatz für Schwangere überprüft werden, unabhängig davon, ob eine Mitarbeiterin momentan schwanger oder stillend ist.

Beschäftigungsverbote – Weswegen und wann?

Ab der Neuregelung können Beschäftigungsverbote für Schwangere und Mütter nicht allzu voreilig ausgesprochen werden: Nach § 2 im MuSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiterin und ihres Kind zu treffen.

Das bedeutet:

- ✓ Sicherer Arbeitsplatz einschließlich Maschinen, Werkzeuge und Geräte
- ✓ Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen (bei Arbeit im Gehen oder Stehen)
- ✓ Möglichkeit auf kurze Pausen (bei Arbeit im Sitzen)

Damit der Betrieb die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, müssen Arbeitnehmerinnen eine Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung umgehend dem Arbeitgeber mitteilen (§ 5 **Mitteilungspflicht** im MuSchG).

Ein Beschäftigungsverbot darf nur dann ausgesprochen werden, wenn keine Möglichkeit auf einen sicheren Arbeitsplatz oder ein zwingendes Verbot aufgrund einer ärztlichen Anordnung besteht.

In den letzten sechs Wochen vor Entbindung dürfen schwangere Frauen nur mit ausdrücklicher Zustimmung weiter beschäftigt werden.

Arbeitgeber müssen beachten:

- ✓ Gefährdungsbeurteilung
- ✓ Arbeitsplatz und Bedingungen prüfen
- ✓ Schwangerschaft bei Aufsichtsbehörde melden
- ✓ Aushangpflicht des MuSchG prüfen
- ✓ Schutzfristen beachten
- ✓ Dokumentations- und Informationspflichten

Flexiblere Arbeitszeiten

Arbeitnehmerinnen haben künftig mehr Mitspracherecht bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit. Sofern keine gesundheitlichen Gefahren bestehen, kann auch zwischen 20 und 22 Uhr gearbeitet werden. Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist in bestimmten Ausnahmen auf Wunsch der Schwangeren möglich.



Nach wie vor gelten:

- ✓ Urlaubsansprüche
- ✓ Beschäftigungsverbot zwischen 22 und 6 Uhr
- ✓ Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in Schutzfristen vor und nach der Geburt
- ✓ Entgeltfortzahlung nach Beschäftigungsverbot

Für Fragen und weitere Informationen steht Ihnen unser Team gerne zur Verfügung:

Heike Siekmann

☎ 030 31582-465 | ✉ h.siekmann@uve.de

Weitere Informationen zum Thema „Mutterschutz“ finden Sie unter folgenden Links:

[Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter \(Mutterschutzgesetz – MuSchG\)](#)

[FAQ Schutz am Arbeitsplatz in der Schwangerschaft der BGW](#)

[Das Mutterschutzgesetz auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#)