



Neues aus dem Arbeitsrecht – Reform des Mutterschutzes zum 01.01.2018

In diesem Beitrag sollen die wesentlichen Änderungen für die anwaltliche Beratungspraxis vorgestellt werden. Der Praktiker wird sich an neue „Hausnummern“ von §§ gewöhnen müssen. Hier werden die §§ in der Fassung ab dem 01.01.2018 verwendet:

1. Ausweitung des personellen Anwendungsbereichs

Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG gilt das Gesetz für alle Frauen in einer Beschäftigung i.S.v. § 7 Abs.1 SGB IV, gemeint ist also die nichtselbständige, weisungsgebundene Arbeit. Es folgt unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis in Satz 2 ein Katalog von Fällen, auf die das MuSchG auch Anwendung findet, in der Praxis relevant sind v.a. Auszubildende, Praktikantinnen, Frauen im Bundesfreiwilligendienst und arbeitnehmerähnliche Personen.

2. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die Beschäftigung von Schwangeren im Zeitraum zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr ist gemäß § 5 Abs. 1 MuSchG verboten. Ersatzlos weggefallen sind die bisherigen branchenbezogenen Ausnahmetatbestände. Neu ist daher, dass Nachtarbeit zulässig ist, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Ausdrückliche Bereiterklärung der Arbeitnehmerin zur Leistung von Nachtarbeit
- Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses
- Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung von Frau oder Kind durch nächtliche Alleinarbeit gemäß §§ 28,29 Abs. 3 Satz 2 MuSchG
- Einverständniserklärung zur Nachtarbeit kann jederzeit widerrufen werden, § 28 Abs. 1 Satz 3 MuSchG.
- Genehmigung der Aufsichtsbehörde (idR Gewerbeaufsichtsamt)

Zwischen 20:00 - 22:00 Uhr Ermessensentscheidung nach §§ 5 Abs. 1 Satz 1, 28 Abs. 1 Satz 1 MuSchG Zustimmung gilt als erteilt, wenn der vollständige Antrag des Arbeitgebers nicht innerhalb von 6 Wochen ab Eingang abgelehnt wird, § 28 Abs. 3 Satz 1 MuSchG.	Zwischen 22:00 - 6:00 Uhr Nachtarbeit nur in besonders begründeten Einzelfällen genehmigungsfähig, § 29 Abs. 3 Nr. 3 MuSchG
Wichtig: Arbeitgeber kann Arbeitnehmerin bereits ab Antragstellung wie geplant einsetzen	Erlaubnis hat konstitutive Wirkung, der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmerin nicht vorläufig, also ab Antragstellung, einsetzen, sondern erst ab Vorlage der Genehmigung



Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist verboten; sie ist zulässig unter den gleichen Voraussetzungen wie Nachtarbeit, allerdings mit dem Unterschied, dass keine behördliche Genehmigung erforderlich ist. Auch hier kann die Arbeitnehmerin ihre Einwilligung jederzeit widerrufen.

3. Betrieblicher Gesundheitsschutz und Gefährdungsbeurteilung

Völlig neu gestaltet wurde die Gefährdungsbeurteilung. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Diese finden sich nunmehr in §§ 9 ff. MuSchG. Wichtig ist dabei, dass das MuSchG und die MuSchArbV im Gesetz zusammengefasst worden sind. Die alte MuSchArbV tritt zum 1.1.2018 außer Kraft.

Bei der Gefährdungsbeurteilung ist nach § 13 MuSchG in nachfolgender Reihenfolge zu prüfen, ob

1. Umgestaltung des Arbeitsplatzes durch Schutzmaßnahmen möglich oder
2. Versetzung an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin möglich oder
3. Verhängung eines Beschäftigungsverbotes

Der Arbeitgeber schuldet allerdings keinen unverhältnismäßigen Aufwand, die Maßnahmen müssen zumutbar bleiben.

Wichtig: Die Gefährdungsbeurteilung ist eine neue Arbeitgeberpflicht.

Die Gefährdungsbeurteilung ist anlasslos vorzunehmen, also auch dann wenn der jeweilige Arbeitsplatz durch einen Mann oder eine nicht geschützte Frau ausgefüllt wird. Der Umfang der **Dokumentationspflicht** ergibt sich aus § 14 MuSchG.

Die Verletzung der Pflicht zur erweiterten Vornahme einer Gefährdungsbeurteilung ist gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG mit einem **Bußgeld** sanktioniert. Die Bußgeldvorschrift tritt erst mit Wirkung zum 1.1.2019 in Kraft.

Solange die Schwangere nicht über die konkreten Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes informiert ist, steht ihr ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

4. Kündigungsschutz

Der bekannte Sonderkündigungsschutz für Mütter findet sich nunmehr in § 17 MuSchG. Neu und praktisch bedeutsam ist das Kündigungsverbot bis zum Ablauf von 4 Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche, § 17 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG.

Wichtig ist, die Erweiterung des Kündigungsverbots auch für entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen, § 17 Abs. 1 S. 3 MuSchG eingreift. Trifft der Arbeitgeber dennoch solche Vorbereitungsmaßnahmen während des Sonderkündigungsschut-



zes ist die Kündigung gemäß § 134 BGB nichtig. Vorbereitungsmaßnahmen sind u.a.

- Anhörung des Betriebsrates,
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
- Einholung der erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes,
- Suche und Planung einer Ersatzkraft.

Zulässig bleiben für den Arbeitgeber Umstrukturierungsmaßnahmen sowie der Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan, auch wenn darunter Arbeitsplätze von geschützten Arbeitnehmerinnen fallen sollten.

5. Fazit

Durch die Reform ändert sich einiges, aber nicht alles im Mutterschutz. Ziel ist es, die Beschäftigung von Schwangeren und Stillenden soweit als möglich zu gewährleisten und Beschäftigungsverbote zu vermeiden.

von
Petra Geißinger
Rechtsanwältin
FAin f. Arbeitsrecht

Stand November 2017