

## Das neue Mutterschutzgesetz ab 1.1.2018

**Unternehmen haben sich auf die Neuerungen durch das Mutterschutzgesetz einzustellen und ihre bisherige Praxis anzupassen.**

Am 29. Mai 2017 ist das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechtes im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Es handelt sich um eine **umfassende Neustrukturierung des seit 1952 fast unveränderten Mutterschutzgesetzes**. Die Reform zielt auf die Anpassung an die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, d.h. insbesondere an die gewachsene Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch an die gewandelten Arbeitswelten ab (BR-Drs. 230/16 = BT-Drs. 18/8963, S. 1). Insoweit ist rechtzeitig ein Blick auf die gesetzlichen Neuregelungen zu empfehlen.

Die Änderungen des Mutterschutzgesetzes treten in zwei Stufen in Kraft. Die ersten Änderungen sind bereits zum 30.05.2017 (1. Stufe) in Kraft getreten, die weiteren Änderungen werden zum **01.01.2018** (2. Stufe) in Kraft treten.

Das heißt, bis zum 31.12.2017 gelten das bisherige Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit einigen wenigen Änderungen und die bisherige Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV). **Ab dem 01.01.2018 finden Sie dann alle maßgeblichen Regelungen neu geordnet in dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG 2018).**

Nachfolgend haben wir für Sie die wichtigsten Neuerungen zusammengestellt.

### 1. Stufe: Änderungen seit dem 30.05.2017

#### **Längere Kündigungsschutzfristen bei Geburt behinderter Kinder (§ 6 Abs. 1 MuSchG 2017; § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 MuSchG 2018)**

Bereits seit dem 30.05.2017 erhalten Mütter, die Kinder mit einer Behinderung zur Welt bringen, insgesamt 12 Wochen Mutterschutz nach der Geburt (bisher: 8 Wochen), gerechnet von der Geburt an. Erforderlich ist, dass die Behinderung des Kindes vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung von einem Arzt festgestellt wird (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Es bedarf insoweit keines formalen Verfahrens zur Feststellung der Behinderung nach § 69 SGB IX. Behinderungen, die später als 8 Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, lösen die verlängerte Schutzfrist nicht aus.

Diese neue Schutzfrist greift nur auf Antrag - die laut Gesetzesbegründung - beim Arbeitgeber gestellt werden muss. Gleichzeitig muss die Frau aber auch einen formlosen Antrag bei der Krankenkasse stellen bzw. diese über den Antrag beim Arbeitgeber informieren, um die verlängerte Auszahlung des Mutterschaftsgeldes sicherzustellen (§ 24i Abs. 3 SGB V).

#### **Verlängerung der Kündigungsschutzfristen bei Fehlgeburten (§ 9 Abs. 1 MuSchG 2017; § 17 Abs. 1 MuSchG 2018)**

Bisher waren nur Frauen die eine Totgeburt erlitten haben geschützt, wenn die Totgeburt bereits über 500 Gramm schwer war. Fehlgeburten wurden bisher gar nicht erfasst. Zukünftig besteht auch ein 4-monatiger Kündigungsschutz, wenn die betroffene Frau - ab der 12. Schwangerschaftswoche - eine Fehlgeburt erleidet.

## 2. Stufe: Änderungen ab dem 01.01.2018

### 1. Geltungsbereich des neuen MuSchG erweitert (§ 1 MuSchG 2018)

Das Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Damit werden ausdrücklich auch Frauen kurz nach der Geburt in den Schutzbereich einbezogen.

Erstmals sind Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen in den Schutzbereich einbezogen (§ 1 Abs. 2 MuSchG 2018). Der Mutterschutz gilt bislang für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 SGB IV) stehen. Für Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen hingegen gibt es keine einheitlichen Regelungen. Das ändert sich mit dem neuen Gesetz. Das neue MuSchG gilt zukünftig nicht mehr nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, sondern u.a. auch für:

- Auszubildende im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Praktikantinnen im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder Schülerinnen oder Studentinnen, die im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten (§§ 17 bis 24 sind auf sie nicht anzuwenden)
- arbeitnehmerähnliche Personen (§§ 18, 19 Abs. 2, 20 sind auf sie nicht anzuwenden)

### 2. Gesundheitsschutz für Schwangere und stillende Mütter

#### 2.1. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3 - 8 MuSchG 2018):

##### Mehrarbeit nur in bestimmtem Umfang möglich (§ 4 Abs. 1 MuSchG 2018)

Der Arbeitgeber kann schwangeren oder stillenden Frauen Mehrarbeit nur dann anordnen, wenn die betroffene Frau insgesamt nicht mehr als 8,5 (bei minderjährigen Frauen 8) Stunden täglich oder 90 (bei minderjährigen Frauen 80) Stunden in einer Doppelwoche leistet. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

Ein Überschreiten der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit ist grundsätzlich nur dann unzulässig, wenn dadurch auch die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt überschritten wird.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit hat der Arbeitgeber der schwangeren oder stillenden Frau eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

##### Nachtarbeit von 20 bis 6 Uhr bleibt weiterhin verboten; Abendarbeit von 20 bis 22 Uhr ist im Einzelfall möglich (§ 5 Abs. 1 MuSchG 2018)

Nachtarbeit bleibt weiterhin verboten. Allerdings sind zukünftig - branchenunabhängig - Ausnahmen denkbar, schwangere oder stillende Frauen zwischen 20 und 22 Uhr zu beschäftigen. Voraussetzung ist, dass sich die betroffene Frau dazu selbst (widerruflich) bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen eine Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Mit Blick auf die zuletzt genannte Voraussetzung muss also stets gewährleistet sein, dass - in schwangerschaftsbedingten Notsituationen - Hilfe jederzeit und in angemessener Weise erreichbar ist, so dass ein Einsatz im ambulanten Pflegebereich schon allein deshalb schwierig sein dürfte.

Der Arbeitgeber hat für das insoweit **neue behördliche Genehmigungsverfahren gemäß § 28 MuSchG 2018** alle erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, einzureichen. Er kann, während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, die Frau grundsätzlich weiter beschäftigen. Lehnt die Behörde den vollständigen Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, so gilt er als genehmigt (Genehmigungsfiktion).

### **Erweiterung der Möglichkeiten von Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 6 Abs. 1 MuSchG 2018)**

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Allerdings werden zukünftig die Möglichkeiten der Sonntags- und Feiertagsarbeit erweitert, wenn die betroffene Frau sich dazu selbst (widerruflich) bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist - was in Pflegebereich regelmäßig der Fall ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG) -, der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Mit Blick auf die zuletzt genannte Voraussetzung muss also stets gewährleistet sein, dass – in schwangerschaftsbedingten Notsituationen - Hilfe jederzeit und in angemessener Weise erreichbar ist, so dass ein Einsatz im ambulanten Pflegebereich auch insoweit kaum in Frage kommen dürfte.

### **Freistellung für Stillzeiten (§ 7 Abs. 2 MuSchG 2018)**

**Die Freistellung für Stillzeiten wird auf das erste Lebensjahr des Kindes begrenzt.**

## **2.2. Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9 – 15 MuSchG 2018)**

Bisher bereits geltende Bestimmungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz werden nun zusätzlich unmittelbar in das MuSchG integriert (§§ 9 ff. MuSchG 2018; § 5 ArbSchG). **Damit entfällt ab 1. Januar 2018 die noch geltende Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV).**

**Der Arbeitgeber wird ausdrücklich gehalten, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden. Im Gegenzug erhält er mehr Möglichkeiten, die Frauen flexibel zu beschäftigen. Ziel dieser Regelungen ist zum einen die Stärkung des Arbeitsschutzes und zum anderen die Reduktion bislang erzwungener Beschäftigungsverbote, wie z. B. bei Ärztinnen und Pflegekräften. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen sollen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen.**

### **Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG 2018 i.V.m. § 5 ArbSchG)**

**Der betriebliche Gesundheitsschutz ist vom Arbeitgeber dadurch zu gewährleisten, dass infolge einer anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die bei Einrichtung eines jeden Arbeitsplatzes - und damit präventiv - durchzuführen ist, alle Gefährdungen für die Schwangere bzw. die Mutter und das Kind ausgeschlossen sind (§ 10 Abs. 1 MuSchG 2018).**

In § 10 Abs. 1 S. 1 MuSchG 2018 heißt es zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

*„Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit*

- 1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und*

2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
  - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden
  - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
  - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. ...“

§ 10 Abs. 1 S. 2 MuSchG 2018 stellt insoweit klar, dass bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend ist.

Bei einem konkreten Anlass (Mitteilung einer Schwangerschaft) besteht sodann die Pflicht des Arbeitgebers, unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen; außerdem, der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über ggf. weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Abs. 2 MuSchG 2018).

Der Arbeitgeber darf die schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für welche er die erforderlichen Schutzmaßnahmen bereits getroffen hat (§ 10 Abs. 3 MuSchG). D.h., dass Tätigkeiten, die Schutzmaßnahmen erfordern, unterbrochen werden müssen, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen noch nicht durchgeführt oder die erforderlichen Schutzmaßnahmen noch nicht ergriffen worden sind.

#### **Pflichten, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben (§§ 9, 13 MuSchG)**

Auf der bereits bisher bestehenden Pflicht des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung (§§ 3, 12 ArbSchG) bauen alle weiteren Pflichten zum Mutterschutz auf. So bestimmt sich die maßgebliche Pflicht zur mutterschutzgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 9 MuSchG) nach den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die „**unverantwortbare Gefährdung**“ (§ 9 Abs. 2 MuSchG 2018) zu legen, die für die Organisationspflichten des Arbeitgebers maßgeblich ist.

In § 9 Abs. 2 MuSchG 2018 heißt es zur mutterschutzgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes:

„Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine **unverantwortbare Gefährdung** ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.“

Die Definition in § 9 Abs. 2 MuSchG 2018 bedarf zunächst noch einer praxistauglichen Interpretationshilfe, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber und Vollzugsbehörden zu schaffen. Insoweit wird die Bundesregierung ermächtigt, durch **Rechtsverordnung** u.a. nähere Bestimmungen zu dem dem Arbeitsschutz bislang unbekanntem Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ i.S.d. § 9 Abs. 2 MuSchG 2018 zu treffen (§ 31 Satz 1 Nr. 1 MuSchG 2018). Diese soll mit Inkrafttreten des Gesetzes zum 01.01.2018 zur Verfügung stehen.

Weiterhin obliegt es dem beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einzurichtenden **Ausschuss für Mutterschutz** (§ 30 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 MuSchG 2018) u.a. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdung einer schwangeren

oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen sowie sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen. Der neue Ausschuss hat insoweit eng mit den Ausschüssen nach § 18 Abs. 2 ArbSchG zusammen zu arbeiten.

Insoweit bleiben die Rechtsverordnung sowie die Regeln und Erkenntnisse des Ausschusses, die der Arbeitgeber bei seinen Maßnahmen (zwingend) zu berücksichtigen hat, abzuwarten (§ 9 Abs. 4 MuSchG 2018).

### **Gestufte Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG 2018)**

Bei sämtlichen Gestaltungspflichten hat der Arbeitgeber zum Schutz vor Benachteiligung der Frau zwingend die in § 13 MuSchG 2018 verbindlich vorgesehene Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten.

Danach sind die Beschäftigungsbedingungen zunächst so zu gestalten bzw. umzugestalten, dass die schwangere, stillende oder jüngst Mutter gewordene Frau möglichst an ihrem Arbeitsplatz (weiter) beschäftigt werden kann (§ 13 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG 2018). Ist dies unzumutbar, hat der Arbeitgeber der Frau einen anderen geeigneten Arbeitsplatz oder vorübergehend geänderte Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG 2018). Erst als letzte Möglichkeit kommt die teilweise oder vollständige Freistellung der Frau von der gefährdenden Beschäftigung in Betracht (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG 2018).

### **Unzulässige Tätigkeiten bei Aussetzung von Gefahrstoffen (§§ 11, 12 MuSchG)**

Der Gesetzgeber will durch die ausdrückliche Benennung von bestimmten Expositionsverboten, bei deren Vorliegen eine Beschäftigung für unverantwortbar und unzulässig gehalten wird, dem Umstand gerecht werden, dass bestimmte Schadfaktoren per se als besonders gefährdend gelten. Aber auch bei diesen explizit als unzulässig genannten Beschäftigungsbedingungen verlangt das Gesetz vom Arbeitgeber nach dem gestuften Maßnahmenprogramm vorzugehen (§ 13 MuSchG 2018).

### **Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 14 MuSchG 2018)**

Abgerundet werden die Schutzpflichten durch Dokumentations- und Informationspflichten, die – wie schon bisher – deutlich über das Maß im allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutz hinausgehen. Besonders hinzuweisen ist hier auf die Pflicht des Arbeitgebers, alle bei ihm beschäftigten Personen über die Ergebnisse der mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung einschließlich des Bedarfs an Schutzmaßnahmen zu unterrichten (§ 14 Abs. 2 MuSchG 2018).

## **2.3. Ärztlicher Gesundheitsschutz (§ 16 MuSchG 2018):**

### **Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG 2018)**

Vervollständigt wird der Gesundheitsschutz durch die bereits bekannten Bestimmungen, die ein subjektives Beschäftigungsverbot ermöglichen. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen soweit nach einem ärztlichen Attest durch die Tätigkeit ihre oder die Gesundheit ihres Kindes gefährdet werden. Ebenso nicht eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist.

### 3. Sonstiges

#### **Anpassung des Mutterschaftsgeldes bei Änderung des Arbeitsentgelts während der Schutzfrist (§ 21 Abs. 4 MuSchG 2018 i.V.m. § 24i Abs. 2 SGB V)**

Ändert sich die Höhe des Arbeitsentgelts während der Schutzfrist, muss nicht nur die Höhe des Arbeitgeberzuschusses durch den Arbeitgeber sondern auch die Höhe des Mutterschaftsgeldes durch die Krankenkasse angepasst werden. Arbeitgeber müssen in solchen Fällen die neue Entgelthöhe an die Krankenkasse übermitteln. Die Regelung wird jedoch nur die Fälle betreffen, bei denen das vorherige Arbeitsentgelt den Maximalbetrag von 13 Euro pro Kalendertag nicht ausgeschöpft hatte.

Durch die Neuregelung unverändert bleiben u.a. die Entgeltabrechnungsmodalitäten bezüglich der Zuschusspflicht des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen - sowohl vor als auch nach der Geburt – (§§ 19, 20, 21 MuSchG 2018), die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung bei Ausspruch eines Beschäftigungsverbot (§ 18 MuSchG 2018), die Regelungen zum Fortbestand des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten (§ 24 MuSchG 2018) sowie die Rückerstattungen der Aufwendungen durch das Umlageverfahren (§§ 1 ff Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG).

Weitere Details zu dem ab 1. Januar 2018 geltenden Mutterschutzgesetz sowie den zu erwartenden Regelungen und Empfehlungen der entsprechenden Ausschüsse und Behörden können erst nach deren schriftlicher Publikation erfolgen.

Ortwin Bitzer  
FA für Allgemeinmedizin  
Ltd. Betriebsarzt ERGOMED  
Gesundheitsökonom  
[www.ergomed-landau.de](http://www.ergomed-landau.de)