

Reform des Mutterschutzgesetzes

Überblick über den Inhalt der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Das Gesetz tritt bis auf wenige Ausnahmen, zum Beispiel im Bereich der Mehrlings- und Fehlgeburten, zum 1. Januar 2018 in Kraft.

I. Wegfall der konkreten Gefährdungsbeurteilung, Entschärfung des Beschäftigungsverbots

Eine erhebliche bürokratische Erleichterung ist der Wegfall der konkreten Gefährdungsbeurteilung. Ursprünglich sah der Entwurf neben einer „schwangerschaftsspezifischen“ abstrakten Gefährdungsbeurteilung vor, dass im Falle der Mitteilung einer Schwangerschaft, in einem zweiten Schritt eine Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung erfolgen müsse, die die individuellen Bedürfnisse der Schwangeren berücksichtigt. Bis zu der Durchführung dieser Konkretisierung sollte ein Beschäftigungsverbot greifen. Selbst in den Fällen, in denen die abstrakte Gefährdungsbeurteilung keine Gefahren ergab.

Arbeitgeber müssen weiterhin eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und zwar entsprechend den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben für jede Tätigkeit - aber nicht für jeden Arbeitsplatz -, unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird. Allerdings hat der Gesetzgeber von einer Konkretisierung der erforderlichen Maßnahmen in einem zweiten Schritt abgesehen.

Nach der Mitteilung der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber nunmehr lediglich verpflichtet, die in der abstrakten Gefährdungsbeurteilung als erforderlich festgelegten Maßnahmen zu ergreifen und der Schwangeren ein Gespräch über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz anzubieten, aus dem jedoch keine weiteren Verpflichtungen folgen (§ 10 Abs. 2 MuSchG-E).

Mit Wegfall der konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung entfällt auch das bisher vorgesehene Beschäftigungsverbot, das diese begleiten sollte. Ein solches besteht nur bis erforderliche Schutzmaßnahmen festgelegt und ergriffen wurden, falls solche im Rahmen der abstrakten Gefährdungsbeurteilung als erforderlich erkannt wurden (§ 10 Abs. 3 MuSchG-E). Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und geänderten Gegebenheiten anzupassen, wenn dies erforderlich ist. Das entspricht § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG. Hat die abstrakte Gefährdungsbeurteilung keine unverantwortbare Gefährdung ergeben, kann die Frau weiterbeschäftigt werden. Ein Beschäftigungsverbot greift nur ein, soweit die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht unverzüglich durchgeführt werden (§ 10 Abs. 3 MuSchG-E).

II. Aussetzung der Bußgeldvorschriften bei fehlender Gefährdungsbeurteilung 2.

Bei fehlender, nicht richtig oder nicht rechtzeitig erfolgter abstrakter Gefährdungsbeurteilung kann nach § 32 Abs.1 Nr.6 MuSchG ein Bußgeld verhängen werden. Diese Regelung tritt erfreulicherweise später als ursprünglich geplant in Kraft. Die Bußgeldvorschriften bezüglich der Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung sollen erst ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2019 greifen. Den Unternehmen soll hierdurch eine angemessene Anlaufzeit gegeben werden, um bei Bedarf ihre bestehenden Gefährdungsbeurteilungen an die neuen Anforderungen des Gesetzes anpassen zu können (§ 32 Abs.1 Nr.6 MuSchG-E).

III. Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereiches des Gesetzes

Es bleibt bei der vorgesehenen Regelung, dass der persönliche Anwendungsbereich auf arbeitnehmerähnliche Personen erweitert wird, ohne Anspruch auf finanzielle Leistungen. Der Begriff des Auftraggebers wird in Anlehnung an die arbeitsschutzrechtliche Regelung definiert. Aus der Gesetzesbegründung wird erstmals deutlich, dass die Vorschriften nur greifen, wenn die arbeitnehmerähnliche Person im Verantwortungsbereich des Auftraggebers tätig wird (§42 Abs. 1 Nr. 7 MuSchG-E).

IV. Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung nach Ablauf des Beschäftigungsverbots

In Umsetzung europäischen Rechts wird ein Anspruch auf Beschäftigung nach Ende eines Beschäftigungsverbots entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen in das Gesetz aufgenommen. Die Formulierung macht deutlich, dass kein Anspruch auf den vorherigen Arbeitsplatz besteht (§ 25 MuSchG).

V. Tatbestandseinschränkung bei der Alleinarbeit

Im Gesetzentwurf wird eine Definition der „Alleinarbeit“ aufgenommen (§ 2 Abs. 4 MuSchG-E). Alleinarbeit soll nur vorliegen, wenn nicht gewährleistet ist, dass die Frau jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann. Sie liegt nicht vor, wenn die Schwangere ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen kann oder für schwangerschaftsbedingte Notsituationen die jederzeitige Erreichbarkeit von Hilfen durch Dritte gewährleistet werden kann. Somit fallen Heim- und Telearbeit nicht unter den Begriff der Alleinarbeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes (§ 6 MuSchG-E). Damit sind Heim- und Telearbeit weiterhin möglich.

VI. Verbotsvorbehalt bei getakteter Arbeit

Das zunächst geplante grundsätzliche Verbot getakteter Arbeit für schwangere und stillende Frauen ist entfallen. Die Ausübung der getakteten Tätigkeit ist künftig gegenüber der Aufsichtsbehörde anzeigepflichtig, aber genehmigungsfrei soweit keine unverantwortbare Gefährdung vorliegt (§ 12 Abs. 5 MuSchG-E)

VII. Ausnahmeregelung bei Verbot der Nachtarbeit

Das Gesetz enthält nunmehr eine weitere Ausnahmeregelung vom Verbot der Nachtarbeit. Solange die Aufsichtsbehörde über den Antrag auf Ausnahme genehmigung für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr nicht entschieden hat, besteht kein Beschäftigungsverbot. Soweit die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von 6 Wochen ablehnt, gilt die Genehmigung als erteilt (sog. Genehmigungsfiktion). Während dieser sechs Wochen kann die Frau grundsätzlich zwischen 20:00 und 22:00 Uhr beschäftigt werden (§§ 5, 28 MuSchG-E).

Eine Beschäftigung zwischen 22:00 und 6:00 Uhr kann somit wie bisher beantragt werden (§ 29 MuSchG-E). Getaktete Arbeit soll weiterhin möglich sein, wenn „die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo“ keine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren darstellt.

An einem generellen Verbot wird im Gesetzentwurf nicht festgehalten (§ 11 Abs. 6 Nr. 3 und § 12 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG-E). Es besteht aber eine Benachrichtigungspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde (§ 27 Abs. 1 Nr. 2c MuSchG-E).

VIII. Verschärfung beim Verbot der Mehrarbeit

Kritisch ist die Verschärfung bei dem Verbot von Mehrarbeit zu bewerten.

Das Verbot der Mehrarbeit wurde neu gefasst. Die Neuregelung sieht eine Ausgleichspflicht für geleistete Überstunden für alle schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen innerhalb eines Monats vor (§ 4 MuSchG-E). Schwangere und Stillende dürfen nach den neuen gesetzlichen Regelungen nicht in einem Umfang beschäftigt werden, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Monats übersteigt. Zwar kann eine Ausnahme vom Verbot der Mehrarbeit erteilt werden. Das dafür vorgesehene Genehmigungsverfahren stellt allerdings einen erheblichen bürokratischen Aufwand dar, denn für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung müssen, wie bei der Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr, zunächst eine ausdrückliche Bereitschaftserklärung der Frau und ein ärztliches Zeugnis eingeholt werden. Zudem muss eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen sein.

IX. Klarstellung des Begriffs „unverantwortbare Gefährdung und Inkrafttreten des Gesetzes“

Im Rahmen eines Entschließungsantrags soll sich der Bundestag für die Erarbeitung einer Handlungsempfehlung zu dem neuen Begriff der "*unverantwortbaren Gefährdung*" aussprechen. Diese soll im Zeitpunkt des Inkrafttretens vorliegen. Damit soll Betrieben und Aufsichtsbehörden eine rechtssichere Handhabung ermöglicht werden. Eine Klarstellung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs für die Umsetzung der neuen Regelungen in der Praxis unentbehrlich ist.

Aus diesem Grund soll das Gesetz (mit wenigen Ausnahmen) erst zum **1. Januar 2018** in Kraft treten.

X. Bewertung des geänderten Gesetzentwurfes

Dank zahlreicher Interventionen der Arbeitgeberverbände ist der nunmehr erzielte Kompromiss deutlich milder als die vorangegangenen Gesetzesentwürfe ausgestaltet. Besonders erfreulich sind die Veränderungen in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung und die getaktete Arbeit.

Zwar knüpft das Gesetz bei der abstrakten „schwangerschaftsspezifischen“ Gefährdungsbeurteilung an § 5 ArbSchG und damit weiterhin an die bloße Tätigkeit an. Das bedeutet, dass Schutzmaßnahmen entsprechend den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes festgelegt werden müssen, unabhängig davon, ob die Tätigkeit von einer Frau oder einem Mann ausgeübt wird. Dennoch ist der Wegfall der zusätzlichen Konkretisierung dieser Gefährdungsbeurteilung eine wesentliche Verbesserung, die zu einem ungestörten Betriebsablauf beiträgt, ohne die Schwangere zu gefährden. Gleiches gilt für die Erleichterung bei der Taktung.

Schließlich ist zu begrüßen, dass sich der Bundestag im Rahmen eines Entschließungsantrags dafür ausgesprochen hat, eine Handlungsempfehlung sowie ein Tool zum neuen unbestimmten Tatbestandsmerkmal „unverantwortbare Gefährdung“ zur Verfügung zu stellen. Damit soll Arbeitgebern und Behörden ein rechtssicherer Umgang mit den neuen Anforderungen des Gesetzes ermöglicht werden. Diese sollen spätestens im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorliegen.