

Neuregelung des Mutterschutzrechts

Überblick über wesentliche Änderungen

17. Juli 2017

Inkrafttreten

Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – neu, im Folgenden: MuSchG) wird am 1. Januar 2018 das bisherige Mutterschutzgesetz ablösen. Bis dahin finden das bisher geltende Mutterschutzgesetz (im Folgenden: MuSchG a. F.) und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutz-Arbeitsverordnung) weiterhin Anwendung. Im MuSchG a. F. sind einzelne Änderungen bereits zum 30. Mai 2017 in Kraft getreten, auf die in der Übersicht besonders hingewiesen wird. Eine Bußgeldvorschrift, die die neuen Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung betrifft, tritt verzögert zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Das Mutterschutzgesetz wurde neu strukturiert. Dabei werden die Vorschriften aus der Mutterschutz-Arbeitsverordnung inkorporiert, so dass diese mit Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes zum 1. Januar 2018 ersatzlos wegfallen wird.

§ 1 Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes wird neu gefasst und erweitert (§ 1 Abs. 2 MuSchG). Abgestellt wird künftig auf ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis, nicht mehr auf das Arbeitsverhältnis.

- In Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz werden **arbeitnehmerähnliche Personen** erfasst. Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass die Pflichten nach dem Mutterschutzgesetz nur insoweit für die Person gelten, für die die arbeitnehmerähnliche Person tätig wird,

als sie in ihren *Einflussbereich* fallen. Die Definition der natürlichen oder juristischen Person oder rechtsfähigen Personengesellschaft, für die arbeitnehmerähnliche Frauen tätig sind, erfolgt in Anlehnung an die des Arbeitsschutzgesetzes.

Die Frau muss nach der Gesetzesbegründung in deren *Verantwortungsbereich* tätig sein. Damit wird sichergestellt, dass Auftraggeber über die konkreten Umstände der Tätigkeit Kenntnis haben, um entsprechend reagieren zu können.

Künftig werden auch Fremdgeschäftsführerinnen und Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen vom Geltungsbereich erfasst, wenn sie aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit Beschäftigte iSv. § 7 Abs. 1 SGB IV sind. Ein wesentliches Merkmal ist die Weisungsgebundenheit der Frau. Arbeitnehmerähnliche Personen haben keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen und die Einhaltung des Sonderkündigungsschutzes. Es kann aber gemäß § 24i SGB V ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld bestehen, wenn die Frauen im Falle der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben.

- Erfasst werden gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 MuSchG – jetzt ausdrücklich - Auszubildende und **Praktikantinnen** iSv § 26 BBiG. Bei Praktikantinnen ist Voraussetzung, dass sie berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erwerben sollen, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung handelt, wie z. B im freiwilligen

Praktikum. Frauen, die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein Pflichtpraktikum ableisten, werden über § 1 Abs. 2 Nr. 8 MuSchG erfasst, sie haben keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen, genauso wenig besteht Sonderkündigungsschutz.

- Wie bisher werden **Frauen in Heimarbeit** und ihnen Gleichgestellte erfasst. Die Verpflichtungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen gemäß § 8 MuSchG gelten für Auftraggeber und Zwischenmeister nur insoweit, als sie in deren Einflussbereich liegen.
- Keine Änderung gab es hinsichtlich der Tätigkeit von Zeitarbeiterinnen oder solchen, die aufgrund eines **Werkoder Dienstvertrags** z. B. auf dem Betriebsgelände tätig werden. Ihr Arbeitgeber ist der Verleiher bzw. Auftragnehmer, welcher nach dem MuSchG verpflichtet ist. Entleiher oder Auftraggeber obliegen die mit der Arbeit verbundenen allgemeinen Schutzpflichten.
- **Schülerinnen und Studentinnen** werden gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 8 MuSchG erfasst. Verpflichtete Ausbildungsstelle ist z. B. die Schule oder Hochschule.

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 6 MuSchG aktueller Fassung)

Unverändert bleiben die vorgeburtliche Schutzfrist mit sechs Wochen und die nachgeburtliche Schutzfrist mit acht Wochen. Es handelt sich um generelle Beschäftigungsverbote unabhängig von der Art der Tätigkeit. Die Frau kann in den sechs Wochen vor der Geburt arbeiten, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt. Die Erklärung kann sie jederzeit widerrufen. Arbeitnehmerähnlichen Personen sind von ihrer vertraglich vereinbarten Leistungspflicht zu befreien. Auf diese Befreiung können sie verzichten.

Die Mutter kann eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von zwölf statt acht Wochen in Anspruch nehmen, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung beim Kind ärztlich festgestellt wird. Ausweislich der Gesetzesbegründung

soll dies den besonderen körperlichen und psychischen Belastungen der Mutter Rechnung tragen, die in diesen Fällen typischerweise mit der Geburt verbunden sind. Die Frau hat dabei die Verlängerung der Schutzfrist zu beantragen (s. § 3 Abs. 2 Satz 4 MuSchG n.F.) Die Vorschrift ist bereits seit dem 30. Mai in Kraft.

Nach Beratung mit dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung soll die Frau den Antrag auf eine längere Auszahlung des Mutterschaftsgeldes gegenüber der Krankenkasse stellen. Mutterschaftsgeld wird nach § 24i Abs. 3 S. 1 SGB V neu entsprechend länger gewährt. Die Krankenkasse setzt dann den Arbeitgeber über die verlängerte Dauer des Mutterschutzes in Kenntnis. Dafür wird das Vordruckmuster „Ärztliche Bescheinigung für die Gewährung von Mutterschaftsgeld bei Frühgeburten“ entsprechend angepasst. Durch diese Verfahrensweise entsteht für den Arbeitgeber keine Mehrbelastung, insbesondere muss er sich die Behinderung nicht nachweisen lassen oder den ärztlichen Nachweis dann an die Krankenkasse weiterleiten.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit

Das Verbot der Mehrarbeit ist verändert worden. Bisher gab es für die Anordnung von Mehrarbeit bei volljährigen Schwangeren/Stillenden eine Obergrenze von 8 1/2 Stunden am Tag oder 90 Stunden in der Doppelwoche, die nicht überschritten werden durfte. Sonntage sind wie bisher einzurechnen. Hinzu kommt eine **Ausgleichspflicht**. Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden, so dass der Arbeitgeber nach der Leistung von Mehrarbeitsstunden Freizeit in entsprechendem Umfang gewähren muss. Die Ausgleichspflicht findet auf Teilzeit- wie Vollzeitkräfte gleichermaßen Anwendung. Dadurch soll ausgeschlossen werden, dass Teilzeitkräfte überproportional viel Mehrarbeit leisten. Mögliche Mitsprachrechte des Betriebsrats zur Anordnung von Mehrarbeit bleiben unberührt. Im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit hat der Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.



Die Aufsichtsbehörde kann in besonders begründeten Einzelfällen eine Ausnahme vom Verbot der Mehrarbeit gem. § 29 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG bewilligen.

§ 5 Verbot der Nacharbeit

Auch die Vorschrift zur Nacharbeit ist neu gefasst. Sie trifft keine Unterscheidung mehr zwischen verschiedenen Branchen, so dass es auch keinen erleichterten Einsatz Schwangerer in Nacharbeit mehr in besonderen Branchen gibt.

Nacharbeit zwischen 20 und 6 Uhr wird generell genehmigungspflichtig. Die Aufsichtsbehörde kann den Einsatz einer schwangeren oder stillenden Frau zwischen 22 und 6 Uhr ausnahmsweise genehmigen (§ 29 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG),

- wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt. Die Frau kann ihre Zustimmung jederzeit widerrufen.
- wenn eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung über den Einsatz der Frau zwischen 22 und 6 Uhr vorliegt und
- wenn eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Nach Beendigung der Tätigkeit muss eine Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden. **Alleinarbeit** im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz *in seinem räumlichen Verantwortungsbereich* beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann (§ 2 Abs. 4 MuSchG). Heim- und Telearbeit bleiben damit nach der Gesetzesbegründung ausdrücklich möglich. Zudem liegt danach keine unverantwortbare Gefährdung vor, wenn die schwangere Frau zwar ohne die Anwesenheit einer weiteren Person im räumlichen Verantwortungsbereich des Arbeitgebers tätig ist, sie ihren Arbeitsplatz jedoch jederzeit verlassen kann und für schwangerschaftsbedingte Notsituationen eine unverantwortbare Gefährdung durch Schutzmaßnahmen oder die jederzeitige Er-

reichbarkeit von Hilfe durch Dritte ausgeschlossen werden kann. Die Umstände des Einzelfalls sind zu berücksichtigen. Zum Verständnis des neuen unbestimmten Rechtsbegriffs der **unverantwortbaren Gefährdung** soll bis zum Inkrafttreten des Gesetzes eine Handlungsempfehlung im Bund-Länder-Kreis erarbeitet werden.

§ 28 MuSchG sieht ein erleichtertes Genehmigungsverfahren für eine **Nacharbeit zwischen 20 und längstens 22 Uhr** vor. Dafür muss der Arbeitgeber dem Antrag auf Genehmigung die Dokumentation über die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Abs. 1 MuSchG beifügen. Er darf die Frau während des laufenden Genehmigungsverfahrens weiter beschäftigen, wenn

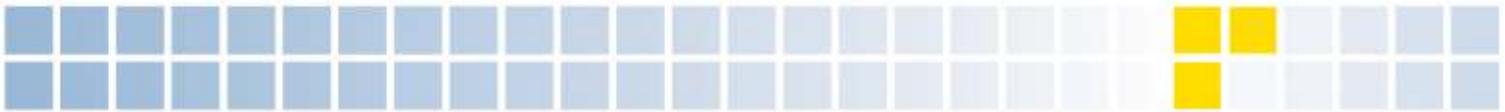
- die Frau sich dazu bereit erklärt hat,
- eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung über eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr vorliegt und
- eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die Frau kann ihr Einverständnis jederzeit widerrufen. Außerdem kann die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung zum Schutz von Mutter oder Kind auch vorläufig untersagen. Reagiert die Aufsichtsbehörde nicht innerhalb von sechs Wochen nach Zugang aller Unterlagen, gilt die Genehmigung als erteilt. Fehlen Unterlagen für das Verfahren, hat die Aufsichtsbehörde dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Soll die Beschäftigung in die Zeit nach 22 Uhr hineindauern, ist allein das Genehmigungsverfahren nach § 29 MuSchG zu beschreiten. Besondere Regelungen enthalten § 5 Abs. 2 und § 27 Abs. 1 Nr. 2a MuSchG für die Ausbildungsstelle, die eine schwangere oder stillende Frau im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen will.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Auch im Rahmen einer möglichen Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen wird der bisherige Branchenbezug aufgehoben. Voraus-



setzung für eine Beschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau ist nunmehr,

- dass die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann diese Bereitschaft jederzeit widerrufen.
- Es muss sich um eine Branche handeln, in der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 10 Arbeitszeitgesetz grundsätzlich zugelassen ist.
- Auch hier muss eine unverantwortbare Gefährdung von Frau oder Kind aufgrund von Alleinarbeit ausgeschlossen sein. Darauf ist insbesondere zu achten, wenn mit vermindertem Personal gearbeitet wird.
- Schließlich hat der Arbeitgeber wie bisher im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhe einen Ersatzruhetag zu gewähren.

Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich über eine beabsichtigte Beschäftigung der Frau an Sonn- und Feiertagen zu **unterrichten** (§ 27 Abs. 1 Nr. 2b MuSchG). Die Meldung kann zusammen mit der Meldung über die Schwangerschaft der Frau erfolgen. Sie muss den konkreten Einsatz nicht benennen.

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Der Freistellungsanspruch zum Stillen eines Kindes wird auf das Ende des ersten Lebensjahres begrenzt.

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

Der Arbeitgeber hat Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass **unverantwortbare Gefährdungen** für schwangere oder stillende Frauen und das Kind ausgeschlossen sind. Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung soll bis zum Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes zum 1. Januar 2018 konkretisiert werden. Die Bundesregierung ist aufgefordert, rechtzeitig Hinweise zum Vollzug des Gesetzes hinsichtlich dieses

neuen Begriffs zu erarbeiten. Das geschieht derzeit im Rahmen von Bund-Länder-Gesprächen.

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

Künftig ist *eine* arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die auch mutterschutzrechtliche Gefahren zu erfassen hat. Diese ist für jede Tätigkeit – nicht für jeden Arbeitsplatz - durchzuführen, die der Arbeitgeber anbietet. Das heißt, die nach dem Arbeitsschutzgesetz schon bisher erforderliche Gefährdungsbeurteilung ist um mutterschutzrechtliche Aspekte zu ergänzen. Damit ist sie im Hinblick auf den Mutterschutz nunmehr anlasslos und nicht mehr erst im Zeitpunkt der Anzeige einer Schwangerschaft durchzuführen. Daher ist unerheblich, ob die jeweilige Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau ausgeübt wird oder werden soll. Unerheblich ist auch, ob die Tätigkeit überhaupt von einer Frau oder von einem Mann ausgeübt wird. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Hinsichtlich der Beurteilung mutterschutzrechtlicher Gefahren ist die Gefährdungsbeurteilung im Sinne einer **Ampellösung** durchzuführen. Dabei sind Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen:

- Ist nicht mit mutterschutzbezogenen Gefährdungen zu rechnen (grünes Licht), sind voraussichtlich keine Schutzmaßnahmen erforderlich (§ 10 Abs. 1 Nr. 2a MuSchG). In diesem Fall ist für die erforderliche Dokumentation eine entsprechende Feststellung unter Bezugnahme auf eine bereits vorliegende arbeitsschutzrechtliche Dokumentation ausreichend (§ 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG).
- Soweit mit Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder des Kindes durch eine Fortführung der Tätigkeit zu rechnen ist (gelbes Licht), hat der Arbeitgeber einen grundsätzlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu dokumentieren (§ 10 Abs. 1 Nr. 2b, § 14

Abs. 1 Nr. 1 MuSchG). Er hat das Ob, noch nicht das Wie der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen festzuhalten.

- Der Arbeitgeber hat das Ergebnis auch zu dokumentieren, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass eine Fortführung der Tätigkeit der Frau nicht möglich sein wird (rotes Licht) (§ 10 Abs. 1 Nr. 2c, § 14 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG).

Schließlich hat der Arbeitgeber *alle Personen*, die bei ihm beschäftigt sind über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und *einen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren* (§ 14 Abs. 2 MuSchG). Dadurch sollen auch Führungskräfte auf eventuelle Gefahren im Falle einer Schwangerschaft hingewiesen werden.

Zeigt eine Frau dem Arbeitgeber **an, dass sie schwanger ist**, hat der Arbeitgeber folgendes zu unternehmen:

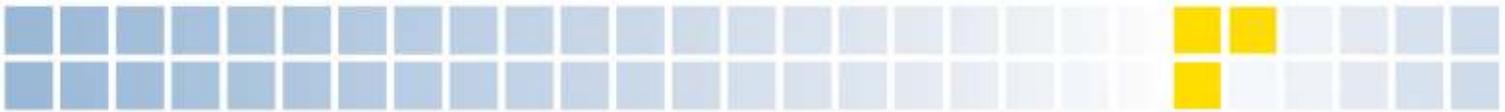
- Hat die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass keine unverantwortbare Gefährdung für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind vorliegt (grünes Licht), kann die Frau ohne Unterbrechung weiterbeschäftigt werden.
- Hat die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass Schutzmaßnahmen notwendig sein werden (gelbes Licht), muss der Arbeitgeber gemäß § 10 Abs. 2 MuSchG die Arbeitsbedingungen ggf. so umgestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden (§ 8 Abs. 2 MuSchG). Die Rangfolge der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen ergibt sich aus § 13 MuSchG. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Schutzmaßnahmen unverzüglich zu konkretisieren und umzusetzen. Anderenfalls darf er die Frau nicht beschäftigen (§ 10 Abs. 3 MuSchG), weil sie gefährdet würde. Ein Verstoß gegen das Beschäftigungsverbot stellt eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 32 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG). Aus diesem Grund kann es sinnvoll sein, die Konkretisierung von Schutzmaßnahmen im Vorfeld vorzunehmen. Die Festlegung der Schutz-

maßnahmen hat der Arbeitgeber zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG).

- Hat die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass die Fortführung der Tätigkeit der Frau unter Berücksichtigung der Schutzmaßnahmen nach § 13 MuSchG nicht möglich sein wird (rotes Licht), muss der Arbeitgeber ein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). Ein Verstoß hiergegen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 32 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 2 MuSchG), bei Vorsatz eine Straftat (§ 33 MuSchG).
- In jedem Fall hat der Arbeitgeber Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. geänderten Gegebenheiten anzupassen. Das entspricht den allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzes (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Auch dies hat er zu dokumentieren.
- Er muss der schwangeren oder stillenden Frau das Ergebnis der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung (§ 10 Abs. 1 MuSchG) und der ggf. damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG) mitteilen (§ 14 Abs. 3 MuSchG).
- Er muss der Frau eine Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten (§ 10 Abs. 2 S. 2 MuSchG). Damit soll ein Austausch zwischen der Frau und dem Arbeitgeber gefördert werden. Weitere Verpflichtungen ergeben sich hieraus nicht. Angebot oder Zeitpunkt des Gesprächs sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG).

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

Die Vorschrift wurde um Regelungen ergänzt, die bisher in der Mutterschutz-Arbeitsverordnung und deren Anlagen enthalten waren. Sie bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen im Hinblick auf Gefahrstoffe, Biostoffe, physikalische Einwirkungen,



eine belastende Arbeitsumgebung, körperliche Belastungen, chemische Einwirkungen oder Akkord- und Fließarbeit. Entsprechende Regelungen enthält § 12 MuSchG für stillende Frauen.

Ein generelles Verbot **getakteter Arbeit** wird nicht eingeführt (§ 11 Abs. 6 Nr. 3 MuSchG). Der Arbeitgeber darf die Frau nur dann getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo nicht ausüben lassen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Damit wird den betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen, z. B. Arbeitsintervalle entsprechend den Anforderungen der Frau zu verlangsamen oder Pausen zu gewähren. Gleiches gilt gemäß 12 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG für stillende Frauen. Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde anzuzeigen, wenn er beabsichtigt eine Frau mit getakteter Arbeit zu beschäftigen (§ 27 Abs. 1 Nr. 2c MuSchG).

§ 17 Kündigungsverbot (§ 9 MuSchG aktueller Fassung)

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht während der Schwangerschaft und bis mindestens zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt. Der besondere Kündigungsschutz gilt nunmehr auch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgte. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung hiervon Kenntnis hatte oder ihm der Umstand innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, eine Zustimmung der Aufsichtsbehörde zu einer Kündigung zu beantragen. Diese Neuregelung ist bereits seit dem 30. Mai 2017 in Kraft.

Neu ist auch, dass Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers für eine Kündigung, die während des besonderen Kündigungsschutzzeitraums erfolgen, unzulässig sind. Folge soll sein, dass eine darauf basierende Kündigung davon erfasst wird, unabhängig davon, wann sie ausgesprochen wird. Offen bleibt, was für Vorbereitungsmaßnahmen im Einzelnen gemeint sind. Anlass für die Regelung war ein EuGH-Urteil zu dänischem

Recht. In dem zugrundeliegenden Fall kündigte der Arbeitgeber *wegen der Schwangerschaft*. Das wäre in Deutschland eine ohnehin unzulässige Diskriminierung gewesen. Einer Umsetzung hätte es nicht bedurft. Die neue Regelung sorgt für Rechtsunsicherheit und wird Kündigungsprozesse erheblich verzögern.

Die Vorschrift hat keinen Einfluss auf das Auslaufen einer Befristung.

§§ 18 ff Mutterschutzlohn

Die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts richtet sich für die Berechnung von Mutterschutzlohn und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nunmehr nach dem neuen § 21 MuSchG. Die Vorschrift klärt die lange offene Frage, welches Gehalt der Berechnung zugrunde zu legen ist, wenn eine Frau die Schutzfristen in Anspruch nehmen will und sich wegen eines älteren Kindes noch in Elternteilzeit befindet, wodurch sich ihr Entgelt verringert hat. Das Gesetz unterscheidet künftig danach, ob die Frau ihre Elternteilzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen wegen der Geburt eines weiteren Kindes beendet oder nicht. Beendet sie die Elternteilzeit gemäß § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG, bleibt das Elternteilzeitentgelt unberücksichtigt, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne Elternteilzeit höher ist. Beendet sie die Elternteilzeit nicht, ist allein das Elternteilzeitentgelt gemäß § 22 MuSchG maßgeblich.

§ 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Neu ist die ausdrückliche Regelung, dass die Frau nach Ende eines Beschäftigungsverbots das Recht hat, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Dabei handelt es sich um eine Umsetzung europäischer Vorgaben. Positiv ist die klare Formulierung, die nicht den früheren Arbeitsplatz in Bezug nimmt, sondern die Regelungen im für die Tätigkeit der Arbeitnehmerin maßgeblichen Arbeitsvertrag. Im Rahmen dieser Vereinbarungen kann sie daher nach Rückkehr aus dem Mutterschutz oder anderer mutterschutzbeding-



ter Beschäftigungsverbote ggf. auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

§§ 32, 33 Bußgeldvorschriften/Strafvorschriften

Umfangreiche Bußgeldvorschriften enthält § 32 MuSchG, Strafvorschriften § 33 MuSchG.

Ein Verstoß gegen die Verpflichtung, für jede Tätigkeit im Betrieb die allgemeine Gefährdungsbeurteilung auf mutterschutzrechtliche Gefährdungen zu erweitern (§ 10 Abs. 1 S. 1 MuSchG) stellt eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 € belegt werden kann (§ 32 Abs. 2 MuSchG). Eine **Übergangsregelung** sorgt dafür, dass die Vorschrift erst zum 1. Januar 2019 in Kraft tritt. Das gibt den Unternehmen Zeit, nach dem neuen Gesetz notwendige Gefährdungsbeurteilungen nachzuholen bzw. zu ergänzen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1203

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.