


Das neue Mutterschutzgesetz
Größtmöglicher Schutz für Mutter und Kind,
weitest gehende Teilhabe

Barbara Reuhl
Arbeitnehmerkammer Bremen

Juli 2018




Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bild: fotolia

Gliederung

1. Einführung
2. Bevor eine Beschäftigte schwanger wird
3. Arbeitszeit-Regelungen
4. Wenn eine Beschäftigte die Schwangerschaft bekannt gibt
5. Nach der Geburt
6. Durchführung und Aufsicht
7. Diskussion

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Arbeitnehmerkammer
Bremen

1. Einführung

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Mutterschutz – Novellierungsbedarf Koalitionsvertrag Deutschland 18. Legislaturperiode

Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD,
18. Legislaturperiode

Kapitel 4 Zusammenhalt – Familie stärken, S. 102:

„Mutterschutzgesetz: Eine Reform des Mutterschutzgesetzes wird erarbeitet. Unser Ziel heißt umfassender Schutz, mehr Transparenz und weniger Bürokratie. Dazu bedarf es einer Anpassung der mutterschutzrechtlichen Regelungen an den neuesten Stand der Erkenntnisse über Gefährdungen für Schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz.“

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen im Lebenslauf

familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei Frauen

4 bis 8,5 Jahre, abhängig vom Bildungsniveau

- ▶ indirekte Lohneinbußen gravierender als durch Arbeitslosigkeit
- ▶ Verlust beim kumulierten Lebenseinkommen: Frauen 6 %
Männer 2,6 %
- ▶ „Qualifikationsgefälle“
- ▶ höhere Einbußen bei Unterbrechungen in frühen Phasen
- ▶ häufig prekäre oder schlecht bezahlte Beschäftigung/ dauerhafter Lohnverlust nach erster Unterbrechung

(Strauß/ Ebert 2010)

Barbara Reuhl/ Juli 2018



„Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere“ Schlaglichter aus der Frankfurter Karrierestudie

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft im Betrieb

- ▶ betrachtete ein Drittel der Vorgesetzten die Schwangerschaft als „missliebige Komplizierung der Arbeitsorganisation“
- ▶ wurden bei 72 % der Befragten anstehende Karriereschritte auf Eis gelegt
- ▶ bekam die Hälfte der befragten Frauen – teilweise entgegen vorheriger Zusagen – keine oder nur eine verminderte Gehaltserhöhung

(Quelle: Yvonne Ziegler/ Regine Graml, in: Gleichstellung in der Praxis 2/2011)

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Nationales Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“

Februar 2017

Ziel 5: Lebenswelten und Rahmenbedingungen rund um die Geburt sind gesundheitsförderlich gestaltet

- „Wertschätzung und Achtsamkeit gegenüber den besonderen Lebensphasen Schwangerschaft und Stillzeit am Arbeitsplatz, in der Ausbildung und im Studium“

www.gesundheitsziele.de

Bild: istock



Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

in Kraft seit 1.1.2018

Struktur

Abschnitt 1 „Allgemeine Vorschriften“: Zielsetzung, Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen (§§ 1,2)

Abschnitt 2 „Gesundheitsschutz“: arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8), betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15), ärztlicher Gesundheitsschutz (§ 16)

Abschnitt 3 „Kündigungsschutz“: Kündigungsverbot (§ 17)

Abschnitt 4 „Leistungen“ (§§ 18-25)

Abschnitt 5 „Durchführung des Gesetzes“ (§§ 26-31)

Abschnitt 6 „Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften“ (§§ 32-33) **ab 1.1.2019**

Abschnitt 7 „Evaluationsbericht“ (§ 34)

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

§ 1 MuSchG Anwendungsbereich, Ziel

- Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz **während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit**
- Fortsetzung der Beschäftigung oder sonstigen Tätigkeit der Frau
- Wirkung gegen Benachteiligungen
- Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt
- Diskriminierungsfreiheit

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

§ 1 MuSchG Geltungsbereich

- Frauen in einer Beschäftigung i.S. von § 7 Abs. 1 SGB IV
- Auszubildende, Praktikantinnen
- Frauen mit Behinderung in WfbM
- Entwicklungshelferinnen
- Frauen im Freiwilligendienst
- Mitglieder in einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen
- Frauen in Heimarbeit
- Arbeitnehmerähnlich selbstständige Frauen
- Schülerinnen/ Studentinnen
- Ausgenommen: Beamtinnen, Richterinnen, Soldatinnen
- „jede Person, die schwanger ist, geboren hat oder ein Kind stillt“

➤ § 2 MuSchG
Begriffsbestimmung
„Arbeitgeber“: entsprechend der Aufzählung
der geschützten Frauen



Fotos: Kay Michalak

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

2. Bevor eine Beschäftigte schwanger wird

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen laut MuSchG

§ § 9 und 10 MuSchG

Gefährdungs-
beurteilung
fortschreiben

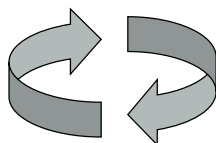
Wirksamkeit
überprüfen

§ 9 MuSchG

dokumentieren

§ 14 MuSchG

Arbeitsbereiche
und Tätigkeiten
festlegen



Gefährdungen
ermitteln und
beurteilen

Maßnahmen
festlegen und
umsetzen

Beschäftigte
unterweisen

§ 14 MuSchG Beschäftigte informieren
§ 10 anlassbezogene GB:
nach Bekanntgabe der Schwangerschaft
der Frau ein Gespräch anbieten

§ 10 MuSchG anlasslose GB:
• Beurteilung der Arbeitsbedingungen für jede
Tätigkeit, i.R. der GB nach § 5 ArbSchG
• Schutzmaßnahmen

§ 9 MuSchG
Gestaltung der
Arbeitsbedingungen,
unverantwortbare
Gefährdung
§ 13 MuSchG
Rangfolge der
Schutzmaßnahmen

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Begriff „unverantwortbare Gefährdung“ im MuSchG

„Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.“ (§ 9 Abs. 2 Satz 2 MuSchG)

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn bei Einhaltung der Vorgaben aller Wahrscheinlichkeit nach die Gesundheit von Mutter/ Kind nicht beeinträchtigt wird:

- Einhalten der Grenzwerte, Hautresorption nicht möglich
- ausreichender Immunschutz
- Arbeitsschutzmaßnahmen entsprechend Stand der Technik

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 Arbeiterkammer
Bremen

§ 11 MuSchG Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für die Schwangere und ihr Kind

bei unverantwortbarer Gefährdung durch

- ▶ fruchtbarkeits-/ erbgutschädigende/ krebserregende/ akut toxische Gefahrstoffe, je nach Kategorie, Blei
- ▶ Biostoffe, je nach Risikogruppe
- ▶ ionisierende/ nicht ionisierende Strahlung/ Erschütterung, Vibration, Lärm/ Hitze, Kälte, Nässe
- ▶ Tätigkeiten in Überdruck, mit Sauerstoffreduzierung, unter Tage
- ▶ Lastenhandhabung (≥ 5 bzw. 10 kg), erhebliches Strecken, Beugen, Hocken beanspruchende Körperhaltungen, Unfälle, Schutzausrüstung, Erhöhung des Drucks im Bauchraum, nach 5. Monat überwieg. bewegungsarmes Stehen > 4 Std. täglich
- ▶ Einsatz auf Beförderungsmitteln
- ▶ Akkordarbeit, Fließarbeit, getaktetes Arbeitstempo (Ausnahmegenehmigung möglich)

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 Arbeiterkammer
Bremen

Rangfolge der Schutzmaßnahmen § 13 MuSchG 2018

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

unverantwortbare
Gefährdung nicht
auszuschließen?

unzumutbar, weil
unverhältnismäßiger
Aufwand für den
Arbeitgeber?

► Konsequenzen für den
Ausbildungs-/
Studienabschluss und die
Absicherung von Schülerinnen
und Studentinnen?!

2. Arbeitsplatzwechsel

kein geeigneter
anderer Arbeitsplatz
zur Verfügung?

der betroffenen Frau
nicht zumutbar?

3. Beschäftigungsverbot

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Beschäftigungsverbote nach MuSchG 2018

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

- bei Gefährdung der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung
- bei eingeschränkter Leistungsfähigkeit in den ersten Monaten nach der Entbindung



§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: betriebliches Beschäftigungsverbot erst, wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind

- vom Arbeitgeber auszusprechen – Grundlage: Gefährdungsbeurteilung
- bei unverantwortbarer Gefährdung trotz Einhaltung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Barbara Reuhl/ Juli 2018

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

„Beschäftigungsverbot“ – was heißt das?

- ▶ Kein Verbot für die schwangere oder stillende Frau, sondern ein Auftrag an den Arbeitgeber:
- ▶ Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Arbeit so zu gestalten, dass die Frau ohne Gefährdung für sich und ihr Kind weiterarbeiten kann.
- ▶ Prüfung: Wie kann er die schwangere/ stillende/ kürzlich entbundene Mitarbeiterin gefahrungsfrei einsetzen?
 - Welche Schutzmaßnahmen müssen (vorgeschriebene Rangfolge!) ergriffen werden?
 - Wenn technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen: Kann die Mitarbeiterin vorübergehend, auch teilweise, mit anderen Tätigkeiten beschäftigt werden?
- ▶ Erst wenn dies nicht möglich ist und die Gesundheit nicht geschützt werden kann, muss er die betroffene Frau – evtl. auch nur teilweise – freistellen

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 Arbeiterkammer
Bremen

Infektionsschutz

- ▶ § 6 Abs. 2 ArbMedVV Biomonitoring, Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei tätigkeitsbedingt erhöhtem Risiko
- ▶ Stiko 2016: Impfungen infolge erhöhtem beruflichen Risiko und/oder zum Schutz Dritter im Rahmen der beruflichen Tätigkeit



Bild: istock

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 Arbeiterkammer
Bremen

Infektionsschutz im Praktikum: Klärungsbedarf für (Berufsfach-)Schulen und Universitäten/ Hochschulen



Bild: istock

- ▶ **Wer hat den Hut auf – wer bezahlt wen?**
- ▶ § 20i PräVg Primäre Prävention durch Schutzimpfungen – Kostenübernahme Krankenkassen
- ▶ § 132e PräVg Verträge zwischen Krankenkassen und Betriebsärzten – Versorgung mit Schutzimpfungen
- ▶ 17.05.2015 Änderung Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 **Arbeitskammer**
Bremen

3. Arbeitszeit-Regelungen

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 **Arbeitskammer**
Bremen

Arbeitszeit: § 4 MuSchG Mehrarbeit

- wie bisher 8 ½ Std./ Tag bzw. 90 Std./ Doppelwoche
- aber: im monatlichen Durchschnitt
keine Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
(Teilzeitbeschäftigung!)
- ununterbrochene Ruhezeit \geq 11 Stunden
- Ausnahmen in Einzelfällen:
behördliche Genehmigung (§ 29 Abs. 3 Nr. 1)



Bild: kay michaelak

Barbara Reuhl/ Juli 2018



§ 5 MuSchG Verbot der Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr

Ausnahme bis 22 Uhr in allen Branchen zulässig

Grundlage: § 28 MuSchG Behördliches Genehmigungsverfahren

Antrag des Arbeitgebers an die Aufsichtsbehörde, mit Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Bedingungen:

- ausdrückliche Zustimmung der Frau (jederzeit widerrufbar)
- keine ärztlichen Bedenken
- „unverantwortbare Gefährdung“ ausgeschlossen

Genehmigungsfiktion

Information durch
PR/ BR:
Unfreiwillige
Bereiterklärung
abwehren

auch in der Ausbildung,
wenn zu
Ausbildungszwecken
erforderlich

Barbara Reuhl/ Juli 2018



§ 6 MuSchG Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit



Foto: kay michalak

Branchenbezug aufgehoben– Bedingungen:

- ausdrückliche Bereitschaft der Schwangeren (jederzeit widerrufbar)
- Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot nach § 10 ArbZG zulässig
- Ersatzruhetag: jede Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit ≥ 11 Stunden (§ 6 Abs.1 S.3)
- unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen (Alleinarbeit)

▶ auch in der Ausbildung, wenn zu Ausbildungszwecken erforderlich

▶ Information durch PR/ BR:
Unfreiwillige Bereiterklärung abwehren

4. Wenn eine Beschäftigte die Schwangerschaft bekannt gibt

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen



Foto: kay michalak

- Eine schwangere Frau **soll** dem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den Entbindungstermin mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist (entsprechend stillende Frau – Stillwunsch)
- § 9 Abs. 6 MuSchG ärztliche Bescheinigung auf Verlangen des Arbeitgebers
- Kosten für Bescheinigungen ... trägt der Arbeitgeber

Barbara Reuhl/ Juli 2018

Anlassbezogene GB nach § 10 MuSchG: Verpflichtung zur Anpassung der Gefährdungsbeurteilung

- ▶ § 10 Abs. 2 MuSchG :
Festlegung der Schutzmaßnahmen, zusätzlich Gesprächsangebot über Anpassung der Arbeitsbedingungen; Ausübung von Tätigkeiten nur, wenn Schutzmaßnahmen getroffen
- ▶ § 3 ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers: Maßnahmen auf Wirksamkeit überprüfen, erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anpassen
- ▶ § 11 ArbSchG Arbeitsmedizinische Vorsorge
- ▶ § 12 ArbSchG ausreichende und angemessene, eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtete, an die Gefährdungsentwicklung angepasste Unterweisung

Barbara Reuhl/ Juli 2018

5. Nach der Geburt

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

§ 7 Abs. 2 MuSchG Freistellung für Untersuchungen i.R. der Schwangerschaft und zum Stillen

„auf Verlangen“ der Frau

- für die zum Stillen erforderliche Zeit, erste 12 Monate nach der Geburt:
 - mindestens 2 x tgl. eine halbe Stunde/ 1 x tgl. eine Stunde
 - zusammenhängende Arbeitszeit > 8 Std.: 2 x 45 Min.
- keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit!
- Freistellungen/ Stillpausen = bezahlte Arbeitszeit
- stillfreundlicher Betrieb?!



Bild: fotolia

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

ASR A4.2 Punkt 6 Einrichtungen für schwangere Frauen und stillende Mütter



Bild: fotolia

- Einrichtungen zum Hinlegen, ausruhen und Stillen am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe – leicht und sicher erreichbar
- Anzahl: jederzeitige Nutzbarkeit ist sicherzustellen
- Privatsphäre bei der Nutzung muss gewährleistet sein
- Mobiliar: gepolstert, wasch- oder wegwerfbarer Belag
- Keine Beeinträchtigungen durch arbeitsbedingte Belastungsfaktoren, keine Störungen (Publikumsverkehr, Telefonate)
- Sichtverbindung nach außen, ausreichend temperiert etc.

Barbara Reuhl/ Juli 2018



§ 12 MuSchG Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

- ▶ reproduktionstoxische bzw. auf die Muttermilch wirkende Gefahrstoffe, Blei
- ▶ bestimmte Infektionsrisiken
- ▶ physikalische Einwirkungen, insbes. Strahlung
- ▶ Tätigkeiten in Druckluft, im Bergbau unter Tage
- ▶ Akkord-, Fließarbeit oder getaktete Arbeit

gilt so lange, wie das Kind gestillt wird

Barbara Reuhl/ Juli 2018

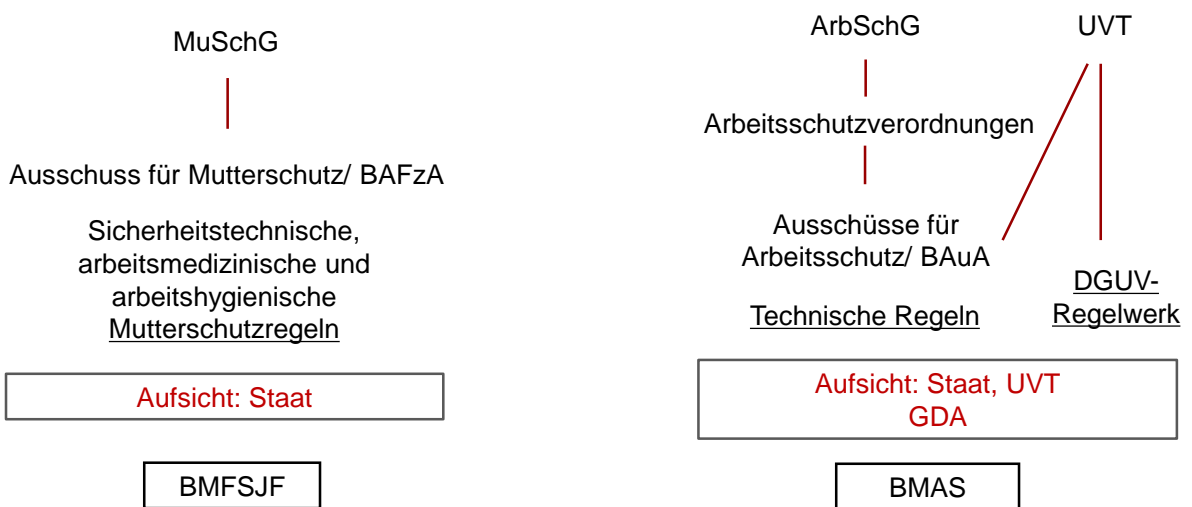


6. Durchführung und Aufsicht

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Mutterschutz – Arbeitsschutz



Barbara Reuhl/ Juli 2018



Durchführung des Gesetzes – Aufsicht

§ 27 MuSchG Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

- Mitteilung ja, weitere Angaben nur auf Verlangen der Aufsichtsbehörde

§ 28 MuSchG Behördliches Genehmigungsverfahren

- Genehmigungsfiktion für Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

§ 29 MuSchG Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden

- Ausnahmen vom Mehrarbeitsverbot, Nachtarbeitsverbot, Akkordarbeit
- Soldatinnen: BMV ist zugleich Aufsichtsbehörde

Durchführung des Gesetzes – To Do

- ▶ § 30 MuSchG Ausschuss für Mutterschutz
- ▶ § 31 MuSchG Erlass von Rechtsverordnungen
- ▶ § 32 MuSchG Bußgeld/ § 33 MuSchG Strafvorschriften ab 1.1.2019 in Kraft
- ▶ § 34 MuSchG Evaluationsbericht zum 1. 1. 2021

7. Diskussion

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Diskussion

Qualität des Mutterschutzes: abhängig von der Qualität des Arbeitsschutzes

Arbeitsschutz: nach wie vor tendenziell geschlechtsblind und männlich dominiert

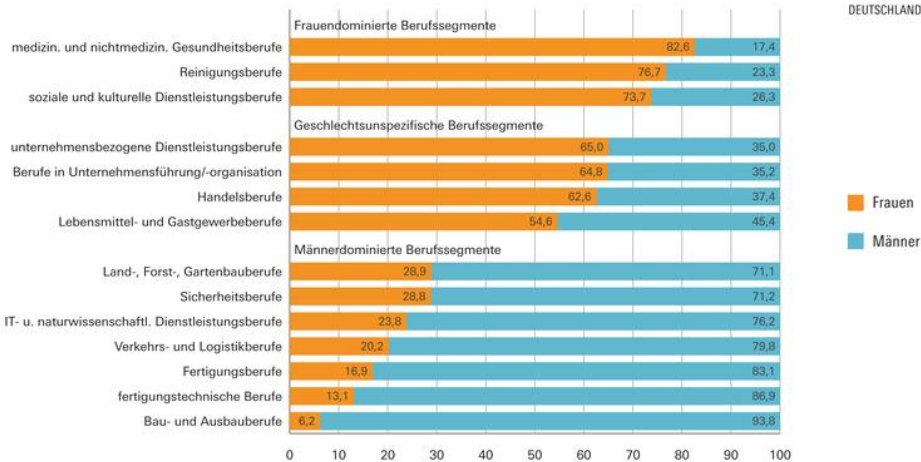
- ▶ Forschung, Gesetzgebung und Umsetzung eher an männlichen Branchen und Berufsfeldern orientiert
- ▶ Technik-, und ingenieur- und naturwissenschaftliche Qualifikationen der Akteure überwiegen
- ▶ Versorgung besser in Großbetrieben, bei Tarifbindung und mit betrieblicher Interessenvertretung
- ▶ Beschäftigte werden i.d.R. nicht als Frauen oder als Männer wahrgenommen
- ▶ Bilder, Sprache und Veröffentlichungen unterstützen Stereotypen
- ▶ Belastungen und gesundheitsrelevante Belange von Frauen unterrepräsentiert
Quelle: Berichte an die GFMK 2011 und 2012
- ▶ anteilig weniger Betriebsrätinnen als Betriebsräte

Barbara Reuhl/ Juli 2018



Diskussion

Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufssegmenten in Deutschland (2015), in Prozent



Datenquelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

WSI

Barbara Reuhl/ Juli 2018

Arbeiterkammer
Bremen

Diskussion

Einflüsse auf die Qualität des Mutterschutzes

- ▶ Mutterschutz: „Nahtstelle“ zwischen Frauenpolitik, Gesundheitssystem und Arbeitswelt
- ▶ Vereinbarkeitsfrage: immer noch eher ein Frauenthema
- ▶ bei schwacher Position auf dem Arbeitsmarkt: beim Mutterschutz eher schlechte Karten
- ▶ Motivationen und Karriereambitionen könnten zum Negieren von Schutzvorschriften führen
- ▶ Digitalisierung/ Home Office und Beschäftigungsverbot?
- ▶ möglicherweise schwächend: unterschiedliche gewerkschaftliche Positionen
- ▶ Arbeitsschutz: nach wie vor tendenziell geschlechtsblind
- ▶ Widersprüche zwischen Arbeitsschutz, Arbeitszeitrecht und Mutterschutz?
- ▶ Interessenvertretung: Handlungsmöglichkeiten der nutzen und stärken
- ▶ MuSchG wirkt auf betriebliche Parteien evtl. „kompliziert“

Mutterschutz raus aus der „Frauenecke“!

Barbara Reuhl/ Juli 2018

Arbeiterkammer
Bremen

Mutterschutz – Handlungsbedarfe und offene Fragen

- ▶ Verbesserung des Arbeitsschutzes an Frauenarbeitsplätzen
- ▶ Sicherstellung der Aufsicht
- ▶ Mutterschutz als Teil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Stillfreundlicher Betrieb kommunizieren umsetzen
- ▶ Umsetzung an Universitäten, Hochschulen und Berufsfachschulen
- ▶ Situation selbstständiger Frauen
- ▶ Erwerbslosigkeit und Mutterschutz
- ▶ Weiterentwicklung des Umlageverfahrens (U2-Verfahren)
- ▶ Mutterschutz als systematischer Bestandteil der GDA

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 Arbeitnehmerkammer
Bremen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Barbara Reuhl
Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik
Arbeitnehmerkammer Bremen
reuhl@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Barbara Reuhl/ Juli 2018

 Arbeitnehmerkammer
Bremen