

24. Juli 2017

Schutz für Schwangere wird ab Januar verbessert

Das Mutterschutzrecht ist neu gefasst worden. Die neuen Regelungen beruhen im Wesentlichen auf einer EU-Richtlinie 92/85 EWG/2014/27/EU. Die Neuregelungen treten – abgesehen von zwei Ausnahmen – zum 1. Januar nächsten Jahres in Kraft.

Das Info beschränkt sich auf die Darstellung der veränderten Regelungen.

Geltungsbereich

Das Mutterschutzrecht gilt ab Januar für sehr viel mehr Schwangere als bislang. Es wird nicht mehr auf das Arbeitsverhältnis, sondern auf ein Beschäftigungsverhältnis abgestellt. Dies hat zur Folge, dass das Gesetz für Praktikantinnen, Volontärinnen, Schülerinnen und Studentinnen gilt, soweit diese aufgrund ihrer Ausbildung ein Betriebspraktikum machen müssen. Es gilt aber auch für Frauen, die als arbeitnehmerähnliche Personen beschäftigt werden (im Regelfall Pauschalisten, feste Freie oder auch Bedarfsbeschäftigte genannt).

Nachtarbeit

Bislang dürfen schwangere und stillende Mütter nicht mit Nachtarbeit in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr beschäftigt werden. Eine Ausnahme galt schon immer für Kellnerinnen und Künstlerinnen. Dieses strikte Nachtarbeitsverbot wird gelockert. Schwangere und stillende Frauen dürfen danach bis 22:00 Uhr beschäftigt werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die Frau hat sich zur Nachtarbeit bereit erklärt.
- Es liegt eine ärztliche Bescheinigung vor, dass der Arbeit bis 22:00 Uhr nichts entgegensteht.
- Die Frau ist nicht als so genannte Alleinarbeiterin tätig.
- Der Arbeitgeber hat die Genehmigung der Aufsichtsbehörde für die Nachtarbeit der Schwangeren eingeholt.

Die Genehmigung der Behörde gilt als erteilt, wenn der Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der vollständigen Unterlagen von der Behörde abgelehnt wurde. In der Zwischenzeit kann der Arbeitgeber die schwangere bzw. stillende Frau bis 22:00 Uhr beschäftigen; es sei denn die Behörde hat die vorläufige Beschäftigung bis 22:00 Uhr

untersagt. Die im Rahmen der Nachtarbeit verbotene Alleinarbeit wird in § 2 Abs. 2 Mutterschutzgesetz definiert. Alleinarbeit wird danach an dem Arbeitsplatz geleistet, an dem nicht gewährleistet ist, dass die Schwangere jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Die erforderliche Einwilligung der Frau kann von dieser jederzeit widerrufen werden.

Ferner muss die Arbeitnehmerin nach der Nachtarbeit eine Ruhezeit von elf Stunden haben. Fahrtzeiten zählen zur Ruhezeit.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Auch die Regeln zu diesem Thema werden gelockert. Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist möglich, wenn die schwangere oder stillende Frau hierzu ihr Einverständnis erklärt. Es muss allerdings ausgeschlossen sein, dass eine unverantwortbare Gefährdung für Kind oder Frau eintritt. Hinzu kommt, dass die Sonntagsarbeit nach den Regeln des Arbeitszeitgesetzes erlaubt sein muss. Für Redakteurinnen an Zeitschriften ist die Sonntagsarbeit z. B. nur erlaubt, wenn der Berichterstattungsgegenstand am Sonntag stattfindet. Die Neuregelungen zur Sonntagsarbeit bringen für die Journalistinnen einen Vorteil; denn nunmehr ist es ihre Entscheidung, ob sie am Sonntag arbeiten. Bislang können sie auch zur Sonntagsarbeit herangezogen werden, da Sonntagsarbeit für schwangere und stillende Frauen nach der bisherigen Gesetzesfassung für einige Bereiche erlaubt ist, u. a. für das Verkehrswesen. Die Rechtsprechung hat Journalismus zum Verkehrswesen gerechnet, da es um die Übermittlung von Nachrichten gehe. Auch bei der Sonntagsarbeit kann die Frau ihre Zustimmung jederzeit widerrufen. Ferner hat sie Anspruch auf eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden und einen Ersatzruhetag für die Sonntagsarbeit. Auch bei der Sonntagsarbeit ist die Alleinarbeit nur dann zulässig, wenn keine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder das Kind eintritt.

Stillzeit

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, bezahlte Zeit zum Stillen einzuräumen (eine Stunde bei einem 8-Stunden-Tag), wird eingeschränkt; dieser Anspruch existiert nur noch für die ersten zwölf Monate nach der Geburt.

Gefährdungsanalyse

Sobald dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde, dass eine Frau schwanger ist oder stillt, muss er eine Gefährdungsbeurteilung durchführen lassen, um unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen. Die 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 schwangere oder stillende Frau hat einen Anspruch darauf, dass sie über die Gefährdungsbeurteilung und die damit erforderlichen Schutzmaßnahmen informiert wird. Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung einschließlich der Schutzmaßnahmen dokumentieren.

Bußgeld

Die Bußgeldvorschriften sind von acht auf 17 Fälle ausgedehnt worden und die Bußgeldsumme für die Ordnungswidrigkeit verdoppelt. Sie beträgt nunmehr bis zu 30.000 Euro. Der Bußgeldkatalog tritt allerdings erst zum 1. Januar 2019 in Kraft.

30. Mai 2017

Zwei Regelungen sind sofort mit der Verkündung des neuen Mutterschutzgesetzes im Bundesgesetzblatt in Kraft getreten:

- Das Beschäftigungsverbot beträgt zwölf Wochen, sofern ein Kind mit Behinderung geboren wird.
- Kommt es nach der 12. Schwangerschaftswoche zu einer Fehlgeburt, so steht der Frau ein Kündigungsschutz für die Zeit von vier Monaten zu.

Betriebsräte

Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz. Ferner muss er gemäß § 80 BetrVG auf die Einhaltung der Gesetze achten. Dieser Überwachungspflicht kann der Betriebsrat nur nachkommen, wenn er die Regelungen des Mutterschutzgesetzes kennt. Der Betriebsrat kann zur Durchführung der Gefährdungsanalyse eine Einigungsstelle erzwingen (BAG 1 ABR 13/01). Der Arbeitgeber entscheidet allerdings allein, welche Firma die Gefährdungsanalyse durchführen soll (BAG 1 ABR 43/08).

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/2 01 72 11; E-Mail: the@djv.de

-Betriebsräteseminare 2017

Betriebsratswahlen

24. Oktober 2017, Duisburg (Anmeldeschluss: 18. September!)

21. November 2017, Hannover (Anmeldeschluss: 17. Oktober!)

5. Dezember 2017, Hamburg (Anmeldeschluss: 2. November!)

⇒ [weitere Infos und Anmeldeformular siehe BR-Info Nr. 4/2016](#)

12. Dezember 2017, München (Anmeldeschluss: 28. November 2017)

⇒ [weitere Infos und Anmeldeformular siehe BR-Info Nr. 3/2017](#)

Im März 2018 werden die Betriebsratswahlen in den Verlagen, Nachrichtenagenturen und beim Privatfunk stattfinden. Das Seminar wendet sich an Mitglieder des Wahlvorstandes bzw. an Betriebsratsmitglieder, die bei der Organisation der Betriebsratswahl mitwirken. Wer ist wahlberechtigt, wer kann gewählt werden und welche Fristen sind zu beachten? Das sind die wichtigsten Themen der Veranstaltung.