

## Mutterschutz 2018

# Die neuen Arbeitgeber-Pflichten bei Beschäftigungsverboten

von Dr. Guido Mareck, Direktor des Arbeitsgerichts Siegen

Die bisher in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz geregelten Arbeitgeber-Pflichten, wie der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen ausgestaltet sind, sind jetzt in § 8 Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt. Danach sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch ausgesprochen werden können, wenn alle anderen Maßnahmen versagen.

Der Arbeitgeber ist zunächst verpflichtet, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens „unverantwortbarer Gefährdungen“ einzuschätzen. Da der Gefährdungsbegriff im Arbeitsschutz so bisher unbekannt war, sollen die Empfehlungen von der Bundesregierung im Einvernehmen mit den Bundesländern erarbeitet werden. Diese sollen Vollzugsbehörden und Arbeitgebern die Umsetzung erleichtern und mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verfügung stehen.

Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er bei Vorliegen dieser Gefährdungen im

- 1. Schritt** die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten muss. Wenn dieses nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist, dann folgt der
- 2. Schritt:** Die Schwangere muss an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden. Ist dieses nicht möglich, gilt:
- 3. Schritt:** Erst nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

### Checkliste: Beschäftigungsverbote bei Schwangeren

- Liegt ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über den voraussichtlichen Entbindungstermin gegen Kostenübernahme vor?
- Schwangerschaft der Aufsichtsbehörde melden. Die staatlichen Aufsichtsbehörden haben in den Bundesländern unterschiedliche Namen: Gewerbeaufsicht, Amt für Arbeitsschutz oder Umweltamt etc. Namen und Kontaktadressen finden Sie zum Beispiel auf der Internetseite der Landesregierung oder des Landesministeriums für Arbeit, Familie und Soziales.
- Wurde eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt? Hier müssen die Mitarbeiterin und auch der Betriebsrat informiert werden.
- Arbeitsplatz und -bedingungen checken. Notfalls müssen diese angepasst und geändert werden. Gegebenenfalls kommt auch ein anderer Arbeitsplatz in Betracht. Schwangere gegebenenfalls von der Arbeit freistellen.
- Beschäftigungsverbote beachten!
- Schutzfristen anhand des voraussichtlichen Entbindungstermins herausfinden.
- Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld abrechnen.
- Erstattung im U2-Verfahren beantragen.
- Aushangpflicht bei MuSchG beachten.