

Führung / Kommunikation

Der Gesetzgeber hat das Mutterschutzgesetz reformiert. Was Firmen tun sollten, um keinen Ärger mit der Gewerbeaufsicht zu riskieren.

Arbeitgeber müssen jetzt eine Reihe verschärfter Vorgaben im Blick behalten. Der Mutterschutz stellt deutsche Unternehmen vor neue Herausforderungen. Mit der Novelle des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gehen weitreichende Änderungen einher. Sie erweitert unter anderem nicht nur den Kreis der geschützten Mitarbeiterinnen, sondern auch den der betroffenen Firmen. Die wesentlichen Verschärfungen gelten seit Januar 2018. Das Gesetz nimmt selbst Arbeitgeber in die Pflicht, die aktuell gar keine Frauen beschäftigen. Unternehmen sollten das Thema Mutterschutz dringend auf die Agenda setzen. Bei Verstößen gegen die Vorgaben drohen hohe Bußgelder oder sogar strafrechtliche Konsequenzen.



RA Rebekka De Conno. Foto:WWS
Mönchengladbach

Frühzeitig den Handlungsbedarf ausloten

Das erneuerte MuSchG bringt schwangeren und stillenden Frauen einige Vorteile. Sie profitieren künftig etwa von einem erweiterten Kündigungsschutz und einer verlängerten Schutzfrist nach der Geburt von 12 statt bisher 8 Wochen bei Mehrlings- oder Frühgeburten. Unternehmen hingegen müssen künftig mehr leisten, um die Vorgaben zu erfüllen. Mit der Gesetzesnovelle geht für Firmen ein nicht unerheblicher bürokratischer Mehraufwand einher. Personalverantwortliche sollten frühzeitig den Handlungsbedarf ausloten und erforderliche Maßnahmen einleiten.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Ein zentraler Punkt im MuSchG ist das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz. Bislang mussten Unternehmen in besonderen Einzelfällen eine individu-

elle Gefährdungsprüfung vornehmen. Sie waren dazu nur verpflichtet, wenn eine Schwangerschaft bekannt wurde und die betreffende Mitarbeiterin bei der Arbeit einer konkreten Gefährdung ausgesetzt war – durch potenziell schädliche chemische oder biologische Stoffe oder durch physikalische Einwirkungen. Das neue MuSchG räumt mit dieser Einschränkung auf: Es schreibt für jede Tätigkeit eine allgemeine Gefährdungsprüfung vor und zwar unabhängig davon, ob die Tätigkeit von einer Frau oder einem Mann ausgeübt wird. Jede Firma muss prüfen, ob die Tätigkeit die besonderen Schutzbedürfnisse von werdenden und stillenden Müttern erfüllt. Auch Betriebe ohne eine einzige Mitarbeiterin kommen um diese Pflicht nicht herum. Sobald dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft bekannt wird, muss er diese zusammen mit dem Ergebnis der Gefährdungsprüfung für die betreffende Tätigkeit dem Gewerbeaufsichtsamt melden.

Beschäftigungsverbote vermeiden

Der Gesetzgeber will mit dem neuen MuSchG Beschäftigungsverbote vermeiden. Firmen müssen im Rahmen der Gefährdungsprüfung auch darüber befinden, ob es für einen ungeeigneten Arbeitsplatz durch besondere Schutzmaßnahmen oder eine betriebsinterne Versetzung möglich ist, die Tätigkeit fortzuführen. Alle Prüfungen müssen Firmen bis spätestens zum 1. Januar 2019 abgeschlossen und schriftlich dokumentiert haben. Wer Frist und Dokumentationspflicht nicht einhält oder das Gefahrenpotenzial falsch einschätzt, dem droht Ungemach. In solchen Fällen kann die Gewerbeaufsicht ein Bußgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen. Unternehmen sollten ihre Arbeitsplätze zügig und nicht erst kurz vor Fristablauf prüfen. Der Grund: Schwangere Mitarbeiterinnen können nur dann auf ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten, wenn die Gefährdungsprüfung vorliegt und dies erlaubt. Steht das Prüfungsergebnis noch aus und die Firma kann keinen geprüften alternativen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, muss sie die Arbeitnehmerin einstweilig freistellen. Bei Verstößen gegen die Fürsorgepflicht droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro, in besonders schwerwiegenden Fällen gar eine Haftstrafe von bis zu einem Jahr.

Die Gesetzesnovelle erweitert neben dem betroffenen Firmen- auch den geschützten Personenkreis. Neu hinzu kommen im Wesentlichen Auszubildende und Praktikantinnen sowie Heimarbeiterinnen oder auch arbeitnehmerähnliche Personen wie etwa unter Umständen Handelsvertreterinnen. Personalverantwortliche sollten sich jetzt einen Überblick verschaffen, wer nach den neuen Vorgaben unter den Mutterschutz fällt, und die möglichen Konsequenzen abschätzen.

Im Zweifel immer fachlichen Rat einholen

Eine wesentliche Neuerung gibt es auch beim Kündigungsschutz. Bisher durften Arbeitgeber Müttern von der Mitteilung einer Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung nicht kündigen. Das neue MuSchG geht noch einen Schritt weiter: Es verbietet für diesen Zeitraum auch Maßnahmen zur Vorbereitung einer Kündigung. Darunter könnten etwa die Anhörung des Betriebsrats oder die Einholung der Zustimmung des Integrationsamts fallen. Die Änderung führt in vielen Fällen zu einer Verlängerung des Kündigungsschutzes. Eine Kündigung kann künftig kaum noch direkt im Anschluss an das Auslaufen der Schutzfrist erfolgen.

Das Thema Mutterschutz wirft im Einzelfall viele Detailfragen auf. Personalverantwortliche sollten im Zweifel immer fachlichen Rat einholen. So können Unternehmen Lösungen finden, die für alle Beteiligten sowohl praktikabel als auch rechtssicher sind.

Rebekka De Conno

Über Rebekka De Conno, LL.M.: Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht der Kanzlei WWS Wirtz, Walter, Schmitz und Partner mbB in Mönchengladbach (www.wws-gruppe.de). Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der rechtlichen Beratung von Unternehmen vor allem im Bereich Arbeitsrecht und Gewerblicher Rechtsschutz. Über die WWS-Gruppe: Die WWS ist eine überregional tätige, mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei. Sie ist an drei Standorten am Niederrhein vertreten (Mönchengladbach, Nettetal, Aachen). Rund 130 Mitarbeiter entwickeln interdisziplinäre Beratungsleistungen mit ganzheitlichem Anspruch. Die WWS-Gruppe besteht aus der WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, der Partnerschaftsgesellschaft Wirtz, Walter, Schmitz und Partner mbB und der Dr. Schmitz-Hüser WWS GmbH.

Sind sie schon regelmäßiger Leser von
Wohnungswirtschaft-heute Technik ?
wenn nicht, dann melden Sie sich *heute* an . . .