

Änderungen im Mutterschutz 2018

Für Arbeitgeber im Gastgewerbe sind folgende Regelungen relevant:

- Arbeitgeber müssen eine Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit durchführen, unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird. Darin muss auch beurteilt werden, welchen Gefährdungen bei der jeweiligen Tätigkeit eine schwangere oder stillende Frau oder ihr ungeborenes Kind ausgesetzt sind oder sein können. Insbesondere ist zu beurteilen, ob jeweils eine „unverantwortbare Gefährdung“ für Mutter oder Kind vorliegt.
- Der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ ist neu und derzeit in seiner konkreten Bedeutung für das Arbeitsschutzrecht kaum einzuschätzen.

Quelle: DEHOGA Merkblatt zum Mutterschutz



Änderungen im Mutterschutz 2018

- Dazu hat unsere Berufsgenossenschaft entsprechende Handlungshilfen erarbeitet und stellt diese bereit.
- Die Bußgeldvorschriften bezüglich der Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung greifen ab 1. Januar 2019.
- Der Arbeitgeber ist aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen möglichst zu vermeiden. Dazu dient die Einschätzung der Tätigkeit nach dem neuen Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ der Gesundheit von Mutter oder Kind. Liegen solche Gefährdungen vor, sind die Arbeitsbedingungen wenn möglich durch Schutzmaßnahmen umzugestalten. Ist das nicht oder nur unter unzumutbarem Aufwand möglich, ist die Frau wenn möglich an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. Erst wenn das auch nicht möglich ist, greift das Beschäftigungsverbot. Hat die abstrakte Gefährdungsbeurteilung keine unverantwortbare Gefährdung ergeben, kann die Frau weiterbeschäftigt werden.

Quelle: DEHOGA Merkblatt zum Mutterschutz



Änderungen im Mutterschutz 2018

Grundsätze

- Neu ist, dass der Arbeitgeber der Schwangeren oder Stillenden bei Anzeige der Schwangerschaft oder des Stillens ein zusätzliches Gespräch anzubieten hat über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, aus dem jedoch keine weiteren Verpflichtungen folgen.
- Es bleibt unabhängig von den vorgenannten Vorschriften auch dabei, dass für den Fall, dass ein Arzt feststellt, dass die Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind beeinträchtigt, ein Beschäftigungsverbot.
- Bzgl. des Mutterschutzlohns (= Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen) und der Rückerstattung der finanziellen Aufwendungen dafür durch das AAG-Umlageverfahren ändert sich nichts.

Quelle: DEHOGA Merkblatt zum Mutterschutz



Änderungen im Mutterschutz 2018

Nachtarbeit

- Bei der Nachtarbeit tritt an die Stelle der bestehenden Sonderregelung für Gast- und Schankwirtschaften und das Beherbergungswesen (Beschäftigung bis 22 Uhr) eine für alle Branchen geltende, sehr komplizierte Genehmigungsregelung.
- Die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen ist demnach grundsätzlich nur bis 20 Uhr zulässig. Danach kann die Aufsichtsbehörde die Tätigkeit bis 22 Uhr genehmigen, u.a. wenn die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt.
- Wenn die Aufsichtsbehörde nicht innerhalb von sechs Wochen den Antrag auf Ausnahmegenehmigung ablehnt, gilt eine Genehmigungsfiktion.
- Eine Beschäftigung zwischen 22:00 und 6:00 Uhr kann wie bisher beantragt werden.

De facto dürfte damit eine Beschäftigung nach 20 Uhr in den meisten Fällen ausgeschlossen sein.

Quelle: DEHOGA Merkblatt zum Mutterschutz



Änderungen im Mutterschutz 2018

Sonn- und Feiertagsarbeit

- Bei der Sonn- und Feiertagsarbeit ändern sich die Bedingungen für die Zulässigkeit.
- Diese ist zukünftig zulässig, wenn:
 - die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt
 - ihr in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mind. 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 - insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Quelle: DEHOGA Merkblatt zum Mutterschutz



Änderungen im Mutterschutz 2018

Mehrarbeit

- Das Verbot der Mehrarbeit wurde neu gefasst. Die Neuregelung sieht eine Ausgleichspflicht für geleistete Überstunden für alle schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen innerhalb eines Monats vor (bisher: keine Beschäftigung über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche).

Quelle: DEHOGA Merkblatt zum Mutterschutz

