

Autorin: Monika Kuhbald-Plöger

Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz – Aufgaben und Verantwortung des Arbeitgebers – Beteiligung des Steuerberaters

1. Einführung

Der Arbeitgeber hat das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und die dazu gehörende Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) zu beachten, sobald ihn eine Arbeitnehmerin über eine bei ihr bestehende Schwangerschaft unterrichtet. In Klein- und Mittelbetrieben ist der Steuerberater häufig in die in der Folge erforderlichen Schritte eingebunden und übernimmt dabei nicht selten – zumindest einen Teil der sich daraus ergebenden - Aufgaben des Arbeitgebers. Dies betrifft zum Beispiel die Meldung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde und die Beantragung der Erstattung des Durchschnittsverdienstes bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbotes im Rahmen des Umlageverfahrens U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bei der Krankenkasse der werdenden Mutter bzw. bei der Bundesknappschaft. Im Folgenden werden die Aufgaben und die Verantwortung des Arbeitgebers sowie die mögliche Beteiligung des Steuerberaters beschrieben.

2. Aufgaben und Verantwortung des Arbeitgebers

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es gilt auch für Auszubildende, Aushilfen oder 450-Euro-Kräfte, nicht aber für freie Mitarbeiterinnen, Unternehmerinnen und Beamtinnen.

Wie auch im übrigen Arbeitsschutz ist der Arbeitgeber der sogenannte „Normadressat“. Das bedeutet, er trägt grundsätzlich die volle Verantwortung für die Beachtung und Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen in seinem Betrieb.

Dies führt im konkreten Fall dazu, dass er unmittelbar zwei Grundpflichten zu erfüllen hat, sobald er von einer Beschäftigten über ihre Schwangerschaft informiert wird:

2.1 Meldung nach § 5 MuSchG

Nach § 5 MuSchG hat der Arbeitgeber die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich, das heißt, „ohne schuldhaftes Zögern“ über die Schwangerschaft der Mitarbeiterin zu unterrichten. Die Meldung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Um Rückfragen zu vermeiden, empfiehlt es sich aber, das im Internet angebotene Formblatt der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung für die Benachrichtigung nach § 5 MuSchG zu verwenden. Es ist z. B. auf den Seiten der drei hessischen Regierungspräsidien www.rp-darmstadt.hessen.de, www.rp-giessen.hessen.de und www.rp-kassel.hessen.de unter „Arbeit und Soziales – Sozialer Arbeitsschutz – Mutterschutz bzw. Branchenspezifische Schutzbestimmungen“ zu finden

Da Sie als Steuerberater/in im Regelfall mit den Personalangelegenheiten des Betriebes betraut sind (Lohn, Sozialabgaben usw.), spricht nichts dagegen, dass Sie die Meldung nach Bekanntwerden der Schwangerschaft durchführen.

2.2 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (=Gefährdungsbeurteilung)

Entsprechend § 1 MuSchArbV hat der Arbeitgeber Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung rechtzeitig für jede Tätigkeiten der werdenden oder stillenden Mutter zu beurteilen, bei der sie durch ihre Arbeitsbedingungen gefährdet werden kann.

Zweck der Beurteilung ist es,

alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hat sich der Arbeitgeber an den generellen Beschäftigungsverboten des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz zu orientieren. Diese Beschäftigungsverbote werden so genannt, weil sie generell für alle werdenden und stillenden Mütter gelten. Sie sind u. a. in § 4, § 6 und § 8 MuSchG und § 5 MuSchArbV enthalten und betreffen z. B. schwere körperliche Arbeit, den Umgang mit Gefahrstoffen oder Krankheitserregern und die Arbeitszeit. Werdende und stillende Mütter dürfen z. B. nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg von Hand heben, tragen oder bewegen müssen.

Wie immer im Arbeitsschutz kann sich der Arbeitgeber von seinem Betriebsarzt und seiner Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. An dieser Stelle möchte ich ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass auch Kleinbetriebe nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und der Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV Vorschrift 2) sicherheitstechnisch und betriebsärztlich betreut werden müssen, wenn Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt werden.

Zur Unterstützung des Arbeitgebers bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bietet die Hessische Arbeitsschutzverwaltung außerdem eine Checkliste im Internet an (Fundstelle s.o.). Diese Checkliste enthält die als Fragen formulierten generellen Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzarbeitsplatzverordnung und dient dem Arbeitgeber damit als Hinweis, welche Punkte er bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen hat.

Außerdem gibt es unter den genannten Fundstellen im Internet und darüber hinaus auch im Sozialnetz unter <http://www.sozialnetz.de/ca/e/cmu/> eine ganze Reihe von Merkblättern zu branchenspezifischen Schutzbestimmungen, wie z. B. zum Mutterschutz in Arztpraxen oder zum Mutterschutz in Zahnarztpraxen sowie ein branchenunabhängiges Merkblatt mit allgemeinen Informationen für Arbeitgeber und Ärzte zur Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz.

Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz gibt dem Arbeitgeber nach § 1 Abs. 3 darüber hinaus die Möglichkeit, zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit zu beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Wichtig ist dabei zu wissen:

Wenn der Arbeitgeber Aufgaben nach der Arbeitsschutzgesetzgebung auf eine andere Person überträgt, muss sichergestellt sein, dass diese Person über die erforderliche Qualifikation, die nötigen Kenntnisse der betrieblichen Verhältnisse und insbesondere auch über die nötige Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse verfügt.

Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung?

2.3 Veranlassung von Schutzmaßnahmen

Erkennt der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dass mit der beruflichen Tätigkeit eine Gefährdung der werdenden oder stillenden Mutter verbunden ist,

hat er die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu bestimmen und zu veranlassen.

Dabei hat er sich an der in § 3 MuSchArbV beschriebenen Rangfolge zu orientieren. Danach muss er im ersten Schritt prüfen, ob die Arbeitsbedingungen bzw. die Arbeitszeit der werdenden Mutter so abgeändert werden können, dass sie ungefährdet weiter arbeiten kann. Ist dies nicht möglich oder nicht zumutbar, weil sich der Aufwand in keinem sinnvollen Verhältnis zum Nutzen befindet, hat er im zweiten Schritt zu klären, ob er die betroffene Frau an einen anderen Arbeitsplatz umsetzen kann. Ist auch eine Umsetzung der Arbeitnehmerin nicht möglich oder zumutbar, bleibt letzten Endes nur die Freistellung.

Wichtig ist dabei zu wissen:

Der Arbeitgeber hat die notwendigen Schutzmaßnahmen in eigener Verantwortung und von sich aus zu treffen. Er benötigt dafür kein Attest des Frauenarztes oder eines anderen Arztes und auch keine Bescheinigung der Aufsichtsbehörde – also des zuständigen Regierungspräsidiums!

2.4 Unterrichtung

Im nächsten Schritt hat der Arbeitgeber die werdende oder stillende Mutter, alle anderen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und - falls vorhanden – die Arbeitnehmervertretung über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu informieren. Dabei darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt gegeben werden.

Eine Möglichkeit, die übrigen Arbeitnehmerinnen über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen für eine Schwangerschaft zu unterrichten, besteht im Rahmen der ohnehin jährlich durchzuführenden Arbeitsschutzunterweisung.

2.5 Durchschnittsverdienst nach § 11 MuSchG bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbotes

Werdenden Müttern darf durch die Beachtung von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten kein wirtschaftlicher Nachteil entstehen. Sie haben nach § 11 MuSchG Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate oder der letzten dreizehn Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

Der Arbeitgeber kann sich diesen Durchschnittsverdienst (bei einem teilweisen Beschäftigungsverbot auch anteilmäßig) über das Umlageverfahren U2 von der Krankenkasse der schwangeren Mitarbeiterin – oder bei Aushilfen über die Minijobzentrale bei der Bundesknappschaft - erstatten lassen. Auch hier spricht nichts dagegen, diese Aufgabe auf den Steuerberater zu übertragen.

3. Individuelles Beschäftigungsverbot

Reicht der Schutz bzw. der Schutzstandard der generellen Beschäftigungsverbote im Einzelfall nicht aus, kann ein Arzt, z. B. der Frauenarzt, Hausarzt oder auch der Betriebsarzt ein individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG für eine werdende Mutter aussprechen. Kern des Beschäftigungsverbotes ist dabei immer die Aussage, dass bei Fortdauer der Beschäftigung eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind besteht. Ausführliche Informationen zum individuellen Beschäftigungsverbot sind u. a. in dem Artikel „Das individuelle Beschäftigungsverbot – Gestaltungsmöglichkeiten der Ärztinnen und Ärzte“ im Internet auf den Seiten der hessischen Regierungspräsidien, z. B. unter http://www.rp-darmstadt.hessen.de/irj/RPDA_Internet?cid=d97d851633a5b53b1f142a251351d8f5 zu finden. Die Konsequenzen, die sich aus einem individuellen Beschäftigungsverbot ergeben, sind im Grunde dieselben wie bei einem durch den Arbeitgeber auf der Grundlage seiner Gefährdungsbeurteilung ausgesprochenen Beschäftigungsverbot. Er hat der werdenden

Mutter den Durchschnittsverdienst nach § 11 MuSchG zu zahlen und kann sich diesen ebenfalls über das Umlageverfahren U2 erstatten lassen. Liegt ein derartiges individuelles Beschäftigungsverbot vor, empfiehlt es sich, dieses im Rahmen des Erstattungsantrags bei der Krankenkasse vorzulegen.

4. Ergänzende Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes

Ergänzenden Regelungen des Mutterschutzgesetzes betreffen z. B.

- die wirtschaftliche Absicherung der betroffenen Arbeitnehmerin über §§ 13 und 14 MuSchG bzw. § 200 Reichsversicherungsordnung (RVO) während der Schutzfristen vor (sechs Wochen) und nach der Entbindung (acht bis zwölf Wochen)
- den Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG (während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung; in besonderen Fällen kann die Aufsichtsbehörde ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären) oder auch
- den Erwerb von Urlaubsanspruch nach § 17 MuSchG (Zeiten von Beschäftigungsverboten werden so angerechnet, als ob die Arbeitnehmerin gearbeitet hätte)

Diese Punkte werden hier zwar erwähnt, nicht aber vertiefend behandelt.

5. Aufsichtsbehörden

Fragen zum Mutterschutzgesetz beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dezernate oder Abteilungen für Arbeitsschutz bei den drei Hessischen Regierungspräsidien.

Regierungspräsidium Darmstadt

- Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt
Wilhelminenstr. 1-3, 64283 Darmstadt
Tel. 06151 12 4001, E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpd.hessen.de
Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de
zuständig für Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg und Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
- Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt
Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt, Tel. 069 2714-0
E-Mail: arbeitsschutz-frankfurt@rpd.hessen.de
Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de
zuständig für Main-Kinzig-Kreis, Wetterau-Kreis, Stadt Frankfurt und Stadt Offenbach
- Abteilung IV Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden
Simone-Veil-Str. 5, 65197 Wiesbaden, Tel. 0611 3309-545
E-Mail: arbeitsschutz-wiesbaden@hessen.de
Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de
zuständig für Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis und Stadt Wiesbaden

Regierungspräsidium Gießen

- Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres
Südanlage 17, 35390 Gießen, Tel. 0641 303-0
E-Mail: poststelle-afasgi@rpgi.hessen.de
Internet: www.rp-giessen.hessen.de
zuständig für Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf und Vogelsbergkreis
- Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres
Gymnasiumstr. 4, 65589 Hadamar, Tel. 06433 86-0
zuständig für Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis

Regierungspräsidium Kassel

- Abteilung III Umwelt und Arbeitsschutz
Hubertusweg 19, 36251 Bad Hersfeld, Tel. 06621 406 930
E-Mail: arbeitsschutz@rpks.hessen.de
Internet: www.rp-kassel.hessen.de
zuständig für Kreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg
- Abteilung III Umwelt und Arbeitsschutz
Steinweg 6, 34117 Kassel, Tel. 0561 106-2788
E-Mail: arbeitsschutz-35@rpks.hessen.de
Internet: www.rp-kassel.hessen.de
zuständig für Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis,
Schwalm-Eder-Kreis und Stadt Kassel

Frau Dipl.-Ing. Monika Kuhbald-Plöger:
Regierungspräsidium Darmstadt
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt
Rheinstr. 62
64278 Darmstadt
Tel.: +49 (6151) 12 4001
Fax: +49 (6151) 12 4100
E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de
Internet: www.rp-darmstadt.hessen.de