

PÜHN

Rechtsanwälte

Mandantenrundschriften
10/2021

Arbeitsrecht

Flexible Teilzeitmöglichkeiten durch neues BEEG Abstrakte Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutz

1. Zum 01.09.2021 ist das „Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ für Kinder, die ab dem 01.09.2021 geboren worden sind und noch geboren werden, in Kraft getreten. Es gibt für die Eltern dieser Kinder flexiblere Teilzeitmöglichkeiten während der Elternzeit. Beispielhaft möchten wir auf einige wesentliche Änderungen aufmerksam machen.

So gilt es zum Beispiel zu beachten, dass der Teilzeitumfang von bisher 30 auf nunmehr 32 Stunden pro Woche erhöht worden ist. Der Arbeitszeitkorridor zum Erhalt des Partnerschaftsbonus ist von 25-30 Wochenstunden auf 24-32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erweitert worden. Der Arbeitgeber ist dahingehend entlastet worden, dass auf einen Nachweis über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Anschluss an einen Elterngeldbezug grundsätzlich verzichtet werden kann.

2. Bereits zum 01.01.2018 hat der betriebliche Gesundheitsschutz durch die neue Regelung des Mutterschutzgesetzes eine vollständig neue Ausgestaltung erfahren.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) verpflichtet die Arbeitgeber unter anderem, für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, egal ob dort aktuell eine schwangere/stillende Kollegin arbeitet oder nicht. Nach § 10 MuSchG hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner abstrakten Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG „für jede Tätigkeit die Gefährdungen (Art, Ausmaß, Dauer) zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann.“

Wer nun meint, dass er nicht betroffen sei, da er ausschließlich Männer beschäftigt, der irrt! Jeder Arbeitgeber ab einem Beschäftigten muss die Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz für alle Tätigkeiten bzw. jeden einzelnen Arbeitsplatz durchführen, unabhängig davon, ob schwangere oder stillende Frauen beschäftigt werden oder jemals eine Frau eingestellt wird. Unerheblich ist ebenfalls, ob es sich bei der jeweiligen Tätigkeit um eine gefahrenspezifische Beschäftigung handelt oder nicht. Lediglich bei gleichartigen Arbeitsbedingungen dürfte die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend sein.

Fazit:

Gerade in der aktuellen Pandemie denken Sie an Ihre Pflicht, eine mögliche unverantwortbare Gefährdung korrekt zu ermitteln und zu dokumentieren, denn es können Bußgelder bis zu 5.000,00 € nach § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG verhängt werden, wenn der Arbeitgeber eine Gefährdung nach § 10 Abs. 1 S. 1 MuSchG nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt und eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt.

Pühn
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht