

NEUES MUTTERSCHUTZGESETZ



Die Reform des Mutterschutzes tritt am 1.1.2018 in Kraft. Das neue Mutterschutzgesetz ist auf weitere Personen ausgeweitet und der mutterschutzrechtliche Arbeitsschutz wird verstärkt.

Mehr Schutz bei Fehlgeburt oder behinderten Kindern

Mütter von Kindern mit Behinderung erhalten künftig insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der 12. Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt geschaffen. Diese Änderung tritt bereits mit Verkündung des Gesetzes in Kraft.

Ausweitung des Personenkreises

Bisher gilt das Mutterschutzgesetz nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen. Dieses wird erheblich ausgeweitet, d.h. auch Personen, die in den unterschiedlichen Vertragskonstellationen zu Arbeitgebern, Auftraggebern, aber auch zu Institutionen stehen können. Das bedeutet künftig folgende Personen:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen tätig sind
- Frauen, die Bundesfreiwilligendienst leisten
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder mit einem Gestellungsvertrags auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung

- Arbeitnehmerähnliche Selbstständige
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Neue Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz für Mütter

Der Arbeitgeber muss alle Möglichkeiten nutzen, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres ungeborenen Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können. Dementsprechend sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Der Arbeitgeber soll daher zunächst verpflichtet werden, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens „unverantwortbarer Gefährdungen“ einzuschätzen.

Gefährdungsbeurteilung für sichere Arbeitsbedingungen

Liegen Gefährdungen vor, wird der Arbeitgeber im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten müssen. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Kein generelles Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben. Auch die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit soll erweitert werden, wenn die Betroffene das selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Die Schwangere darf während der Antragsprüfung grundsätzlich weiterbeschäftigt werden. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Noch Fragen? Zögern Sie nicht einen unserer Spezialisten zu diesem Thema zu kontaktieren.