



Neues Mutterschutzgesetz

Die Regelungen der MuSchArbV wurden in das MuSchG integriert und an vielen Stellen konkretisiert und erweitert. Seit der Verkündung des neuen Mutterschutzgesetzes am 30.05.2017 sind seit dem 01.01.2018 wesentliche Änderungen in Kraft getreten:

1. Mehr Schutz bei behinderten Kindern: Die Mutterschutzfrist wurde hier um 4 Wochen auf insgesamt 12 Wochen erhöht.
2. Mehr Schutz bei Fehlgeburt: Es wurde ein Kündigungsschutz für Frauen, im Falle einer Fehlgeburt nach der 12 Schwangerschaftswoche, eingeführt.
3. Die Zuschusspflicht zum Mutterschutzgeld und die Schutzfristen vor und nach der Geburt sind nicht geändert worden. Auch die Rückerstattungen für diese finanziellen Aufwendungen durch das AAG-Umlageverfahren sind gleichgeblieben.
4. Das Gesetz gilt jetzt auch für folgenden Personenkreis:
 - Frauen in Berufsausbildung und Praktikantinnen im Sinne des §26 Berufsbildungsgesetz
 - Frauen mit Behinderung die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten
 - Frauen, die als Entwicklungshelferinnen arbeiten
 - Frauen im Bundesfreiwilligendienst arbeiten
 - Frauen in geistlichen Genossenschaften und außerschulischen Ausbildungszeiten
 - Frauen in Heimarbeit
 - Arbeitnehmerähnliche Selbstständige
 - Schüler und Studenten unter bestimmten Besonderheiten, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.
5. Der Arbeitgeber ist aufgefordert, alle Möglichkeiten zu nutzen die schwangere ohne Gefährdung ihres (ungeborenen) Kindes am Arbeitsplatz zu beschäftigen. Aus diesem Grund sind Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch haltbar, wenn alle anderen Maßnahmen versagen.
6. Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen seitens des Arbeitgebers im Hinblick auf den aktuellen und die in Frage kommenden Arbeitsplätze zur Sicherstellung der eventuellen Weiterbeschäftigung und rechtsicheren Dokumentation. Hiermit können im

Zweifelsfall die betrieblichen Gründe für einen Ausschluss einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen dargelegt werden.

Ziel ist es, dass (werdende) Mütter die Möglichkeit bekommen, ihre Beschäftigung weiter ausüben zu können. Beschäftigungsverbote sollen vermieden werden.

7. Wird eine „unverantwortbare“ Gefährdung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 9, 11, 12 MuSchG festgestellt, sieht § 13 MuSchG eine eigene Rangfolge von Schutzmaßnahmen vor, die der Arbeitgeber einleiten muss:
 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
 2. Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz
 3. erst dann ggf. Beschäftigungsverbot
8. Die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit kann erweitert werden, wenn die Schwangere das möchte. Hier wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt (Genehmigungsunterlagen erhält der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde – meistens ist dies das staatliche Gewerbeaufsichtsamt). Während der Genehmigungsprüfung darf der Arbeitgeber die werdende Mutter weiterbeschäftigen. Sofern die Behörde innerhalb von 6 Wochen nicht ablehnt gilt die Genehmigung als erteilt.
9. Mehrarbeit ist in folgendem Rahmen zulässig: Maximal 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche. Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden. Arbeitstäglich müssen Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren.
10. Beschäftigung nach Ende der Mutterschutzfrist: Arbeitgeber müssen entsprechenden Arbeitsplatz freihalten. Dieser muss gleichwertig, aber nicht unbedingt der frühere Arbeitsplatz sein.
11. Arbeitgeber müssen das (neue) MuSchG allen Mitarbeiterinnen bekannt machen (elektronisch reicht auch)
12. Bis zum 01.01.2019 muss der Arbeitgeber seine Gefährdungsbeurteilung verpflichtend anpassen.

Haben Sie Fragen zum Mutterschutzgesetz oder Interesse an einer konformen Gefährdungsbeurteilung , wir beraten Sie gerne...

