

Änderungen im Mutterschutzgesetz

Zum 1. Januar 2018 greifen neue Regelungen zum Mutterschutz



Die wesentlichen Neuregelungen zum Mutterschutz treten zum 1. Januar 2018 in Kraft. Das neue Mutterschutzgesetz bringt vor allem eine Ausweitung des geschützten Personenkreises. Der mutterschutzrechtliche Arbeitsschutz wird zudem verstärkt.

Keine Änderung an den bisherigen Kernbereichen des Mutterschutzes

An den Kernbereichen des Mutterschutzes, der Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie der Entgeltfortzahlung während eines Beschäftigungsverbots, wird durch die Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich nichts geändert. Wie bisher auch werden die Rückerstattungen der Aufwendungen durch das AAG-Umlageverfahren geleistet. Ebenfalls bestehen bleibt das Beschäftigungsverbot zwischen 22 und 6 Uhr.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

Bereits seit der Verkündung des Gesetzes am 30. Mai 2017 erhalten Mütter von Kindern mit Behinderungen insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz und damit vier Wochen mehr als bisher. Zudem wurde ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Wesentliche Erweiterung des geschützten Personenkreises

Der geschützte Personenkreis wird erheblich ausgeweitet. Die Schutzfrist von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt des Kindes gilt u. a. auch für

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen tätig sind,
- Frauen, die nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind,
- arbeitnehmerähnliche Selbstständige sowie
- Schülerinnen und Studentinnen, insbesondere soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Bisher gilt das Gesetz nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen. Künftig gibt es eine erhebliche Ausweitung auf sonstige Personen, welche in den unterschiedlichsten Vertragskonstellationen zu Arbeitgebern, Auftraggebern, aber auch zu Institutionen stehen können.



Neu: Gefährdungsbeurteilung

In der Vergangenheit Arbeitnehmerinnen bestimmter Berufsgruppen (Ärztinnen, Laborantinnen) auch gegen ihren Willen einem Berufsverbot ausgesetzt, weil der Arbeitgeber keine Risiken eingehen wollte und eine Umgestaltung der Arbeitsplätze als zu aufwendig galt.

Durch die Neuregelungen sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen ausdrücklich vermieden werden. Arbeitgeber werden verpflichtet, konkrete Arbeitsplätze hinsichtlich einer unverantwortbaren Gefährdung zu beurteilen. Ein Beschäftigungsverbot aus betrieblichen Gründen soll nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen.

Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber im Falle einer unverantwortbaren Gefährdung, in einem ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umzugestalten hat.

Ist das nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich, muss der Arbeitgeber einen anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz für die schwangere Frau finden.

Erst wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann, greift ein betriebliches Beschäftigungsverbot

Ausgenommen sind Beschäftigungsverbote, die aufgrund eines ärztlichen Attest zwingend notwendig sind.

© 2018 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Bild: ©Joana Lopes/fotolia.com

Stand: Dezember 2017

E-Mail: literatur@service.datev.de