



Unser Service für Mitglieder:
kostenlose Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen unserer Berufe

So erreichen Sie unsere Rechtsexpertinnen:

- **per Post:**
Verband medizinischer Fachberufe e.V., Rechtsabteilung, Postfach 10 26 80, 44726 Bochum
- **per Fax:**
(0234) 777 28-200
- **online:**
info@vmf-online.de
- **telefonisch über unser Info-Center:**
montags bis mittwochs von 11 bis 15.30 Uhr, freitags von 10 bis 13 Uhr unter (0234) 777 28-0.

Bitte geben Sie in jedem Fall Ihre Mitgliedsnummer an.

Rechtliche Fragen lassen sich am besten schriftlich klären. Um zeitaufwendige Rückfragen zu ersparen, bitten wir, alle erforderlichen Unterlagen (Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnung, Kündigung etc.) in Kopie beizufügen. Auch elektronische Anfragen werden auf dem Postweg beantwortet. Vergessen Sie also nicht, Ihre Postanschrift anzugeben.

Bitte beachten Sie! Auch E-Mails und Telefaxe werden – wie die normale Post – nach Eingang, Dringlichkeit und Fristen bearbeitet.

Das neue Mutterschutzgesetz

Am 29. Mai 2017 ist das neue Mutterschutzgesetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (vgl. pn 7+8/2017). Einige Änderungen sind gleich am 30. Mai in Kraft getreten, andere gelten seit dem 1. Januar 2018. Ziel ist der verbesserte Schutz der Gesundheit der Frau und des Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit. Außerdem soll eine Fortführung der Beschäftigung während der Schwangerschaft ermöglicht werden, um unnötige Erwerbsunterbrechungen und damit eventuell entstehende Nachteile der Frau zu vermeiden. Unsere Rechtsabteilung zeigt die Änderungen auf.

Neuerungen seit 30. Mai 2017

▷ Kündigungsschutz bei Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz wurde der Kündigungsschutz der Frau erweitert. Erleidet eine Frau nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt, so ist nunmehr eine Kündigung, die bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Fehlgeburt ausgesprochen wird, unwirksam, wenn die Fehlgeburt dem/der Arbeitgeber/in bekannt ist oder der Arbeitgeberseite innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

▷ Verlängerung der Mutterschutzfrist bei Geburt eines behinderten Kindes

Die Mutterschutzfrist bei der Geburt eines behinderten Kindes betrug bis zum 29. Mai 2017 – wie bei der Geburt eines nicht behinderten Kindes – acht Wochen. Diese wurde auf zwölf Wochen nach der Geburt verlängert.

▷ Anpassung der Regelungen zum Gesundheitsschutz an die unionsrechtlichen Vorgaben

Die Regelungen zum Gesundheitsschutz insbesondere zur

Gefahrstoffkennzeichnung wurden an die unionsrechtlichen Vorgaben, d.h. Verordnungen und Richtlinien angepasst.

Neuerungen seit 1. Januar 2018

▷ Erweiterung des geschützten Personenkreises

Um mehr Frauen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit zu schützen, wurde der vom Mutterschutzgesetz umfasste Personenkreis erweitert.

Während das Mutterschutzgesetz bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis standen sowie in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte galt, ist der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes seit 01.01.2018 auf folgende Personen erweitert worden:

- ▶ 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, im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes tätig sind

▶ Frauen, die als freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder der Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind

▶ Frauen, die Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung

▶ Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind

▶ Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten

▷ Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr

Änderungen gibt es auch bei der Nachtarbeit. Hier gilt: Grundsätzlich dürfen schwangere und stillende Frauen auch weiterhin nicht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

Ausnahmsweise darf eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr erfolgen. Voraussetzung hierfür ist jedoch die Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde.



■ Soweit die Arbeitgeberseite eine schwangere oder stillende Frau in dieser Zeit beschäftigen möchte, muss ein entsprechender **Antrag** unter Beifügung einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der **Aufsichtsbehörde** gestellt werden.

im Durchschnitt des Monats übersteigt.

▷ **Einschränkung der Dauer der Freistellung zum Stillen**

Die Arbeitgeberseite hat die stillende Frau auf ihr Verlangen nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu stellen. Die Verpflichtung zur Freistellung zum Stillen wird nunmehr auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung beschränkt.

▷ **Aufnahme der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz in das neue Mutterschutzgesetz**

Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV), die u. a. Regelungen zur Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze enthält, ist zur besseren Verständlichkeit in das neue Mutterschutzgesetz aufgenommen worden.

▷ **Gefährdungsbeurteilung**

Bereits vor dem Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes war die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Arbeitsplätze im Hinblick auf eventuelle ge-

sundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle zu beurteilen und Gefahren durch entsprechende Maßnahmen wie die Umgestaltung des Arbeitsplatzes entgegenzuwirken.

Das neue Mutterschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeberseite nunmehr, bei der Gefährdungsbeurteilung den besonderen Schutz einer werdenden oder stillenden Mutter zusätzlich zu beachten und dies auch ohne dass eine schwangere oder stillende Frau tatsächlich beschäftigt wird.

Die Gefährdungsbeurteilung, wozu auch entsprechende Dokumentations- und Informationspflichten gehören, muss somit bereits bei Einrichten des Arbeitsplatzes erfolgen und nicht erst, wenn der/die Arbeitgeber/in Kenntnis von der Schwangerschaft ihrer/seiner Beschäftigten erhält.

Ziel der Neuregelung ist, die Weiterbeschäftigung der Frau weitmöglichst zu gewährleisten, z. B. durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Arbeitsplatzwechsel. Das Beschäftigungsverbot soll, um unnötige Unterbrechungen der Beschäftigung zu vermeiden, erst als letzte Maßnahme in Betracht kommen.

▷ **Ausschuss für Mutterschutz**

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen von Seiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen.

Zu den Aufgaben dieses Ausschusses gehört es,

- Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,

- sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen

- und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten sowie Empfehlungen für die Umsetzung der Regelungen des neuen Mutterschutzgesetzes zu geben.

Service für Mitglieder

► Die Rechtsabteilung berät und vertritt die Mitglieder des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. in **arbeits- und sozialrechtlichen Fragen**. Dazu gehören auch Fragen zum Mutterschutz und zur Elternzeit.