

Einlegeblatt zur Broschüre

„Praxishilfe: Mutterschutz und Elternzeit“ der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das Mutterschutzgesetz (MuSchG) 2017 grundlegend reformiert.

Bereits zum 30. Mai 2017 sind einige grundlegende Änderungen des Gesetzes in Kraft getreten.

- Ein vier monatiger Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche wird eingeführt.
- Die Schutzfrist nach der Entbindung für Mütter von Kindern mit Behinderung kann auf Antrag von acht auf zwölf Wochen verlängert werden, da die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.

Reform des Mutterschutzes

Neuerungen ab 30.05.2017

- Möglichkeit der Schutzfristverlängerung auf 12 Wochen nach Geburten von Kindern mit Behinderung
- 4 Monate Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche

Neuerungen ab 01.01.2018

- Erweiterung des Mutterschutzes für Schülerinnen, Studentinnen, Freiwilligendienstleistende und Entwicklungshelferinnen



bmfsfj.de

Reform des Mutterschutzes

Längere Schutzfristen

- ✓ Erweiterung der Schutzfrist auf 12 Wochen nach Geburten von Kindern mit Behinderung
- ✓ 4 Monate Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche

Erweiterung des Mutterschutzes

- ✓ Schülerinnen
- ✓ Studentinnen
- ✓ Freiwilligendienstleistende
- ✓ Entwicklungshelferinnen



Klare Regeln

- ✓ Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz wird in Mutterschutzgesetz integriert
- ✓ Neuer Ausschuss erarbeitet praxisnahe Empfehlungen

bmfsfj.de/mutterschutz

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Zum 1. Januar 2018 treten weitere Neuregelungen im komplett neugefassten Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft.

Das neue MuSchG gilt ab 1. Januar 2018 für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt.

- Unter anderem werden Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG aufgenommen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft

Deutschland
Land der Ideen
Ausgewählter Ort 2011

- Die Regelungen zum Verbot der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.
- Explizit für die Arbeitszeit von 20 Uhr bis 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt.
 - Die Frau muss sich nun ausdrücklich zur Weiterarbeit bereit erklären.
 - Es muss eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, aus der die Unbedenklichkeit der Weiterbeschäftigung ersichtlich ist.
 - Das alleinige Arbeiten am Arbeitsplatz muss ausgeschlossen werden können.
 - Die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist dem Antrag beizufügen.

Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

- Zur Beschäftigung von werdenden Müttern an Sonn- und Feiertagen:
 - muss die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklären,
 - muss eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 Arbeitszeitgesetz zugelassen sein,
 - muss der werdenden Mutter im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt werden,
 - muss das alleinige Arbeiten am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden können.
- Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz wird in das MuSchG integriert.
- Es wird ein **Ausschuss für Mutterschutz** eingerichtet. Er soll u.a. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdung einer Schwangeren oder Stillenden ermitteln und sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufstellen.
- Anspruch auf Freistellung für Stillpausen nur noch in den ersten 12 Monaten nach der Entbindung.
- Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem MuSchG gilt.

.....

Im direkten Zusammenhang mit der Überarbeitung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) steht die Verbesserung der finanziellen Absicherung von privat krankenversicherten Frauen während der Mutterschutzfristen.

- Privat krankenversicherte Frauen mit Anspruch auf Krankentagegeld haben auch während des Mutterschutzes Anspruch auf Krankentagegeld (Änderung im Versicherungsvertragsgesetz [VVG]).