



Nummer 31/2017, 11. Mai 2017

„Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.“ (Art. 6 Abs. 4 GG)

Endlich ist es soweit, nach 65 Jahren (kleinere Änderungen im Jahr 2002 und 2012), wird das Mutterschutzgesetz (MuSchG) reformiert und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in dieses Gesetz integriert.

Wer aber auf große Veränderungen gehofft hat, der wird enttäuscht, denn es ist v.a. eine Neuordnung und sprachliche Neufassung ohne große inhaltliche Änderungen.

Hier eine kurze Übersicht über die wesentlichen Neuerungen:

Inkrafttreten nach Verkündung des Gesetzes für folgende Regelungen:

Anpassung der Schutzfristen nach der Geburt eines behinderten Kindes (§3 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG)

- Verlängerung der Mutterschutzfrist auf 12 statt nur 8 Wochen nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung aufgrund der besonderen körperlichen und psychischen Belastungen durch die Geburt

Schaffung eines Kündigungsschutzes bei Fehlgeburten (§16 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG)

- neu eingeführt wird ein Kündigungsschutz für Frauen von vier Monaten bei einer nach der 12. Woche der Schwangerschaft erlittenen Fehlgeburt (bisher überhaupt kein Kündigungsschutz)

Inkrafttreten der Änderungen zum 1. Januar 2018:

Einbeziehung u.a. von Schülerinnen / Studierenden / Auszubildenden / Praktikantinnen / Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes / Entwicklungshelferinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG (§1 Abs. 2 Nr. 1 - 8 MuSchG)

- Schülerinnen und Studentinnen können während des Mutterschutzes für Pflichtveranstaltungen, Praktika und Prüfungen Ausnahmen beantragen, ohne deswegen Nachteile zu erleiden.

Flexibilisierung im Bereich Nachtarbeit und Sonntags-/Feiertagsarbeit (§§4 Abs. 2, 5 Abs. 1 MuSchG)

- grundsätzlich bleibt es bei einem Verbot von Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr für Schwangere und Stillende
 - aber: die Verbote werden im neuen MuSchG gelockert und die Ausnahmegvorschrift geändert. Auf ausdrücklichen Wunsch können schwangere Frauen bis 22 Uhr und auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Lediglich Nachtarbeit nach 22 Uhr bleibt weiterhin unzulässig. (Der Antrag auf freiwillige Arbeit muss bei der zuständigen Aufsichtsbehörde unter Beifügung der Einverständniserklärung der Frau, der ärztlichen Bescheinigung und der Gefährdungsbeurteilung gestellt werden)
- ➔ Die GdP kritisiert diese Neuerung – insbesondere die Ausweitung der Nachtarbeit - ausdrücklich, da sie einen Rückschritt bezüglich des Schutzes der Schwangeren darstellt.

Arbeitsplatzumgestaltung statt Beschäftigungsverbote (§ 8 MuSchG)

Nach dem Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen sollen künftig anstelle eines Beschäftigungsverbotes die Arbeitsplätze eher umgestaltet bzw. die Schwangere/Stillende an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz eingesetzt werden. Nur wenn dies nicht möglich ist oder ein ärztliches Zeugnis vorliegt, wird die Betroffene nicht weiter beschäftigt.

Für **Beamtinnen** sollen diese Regelungen im Mutterschutzgesetz durch entsprechende Rechtsverordnungen auf Landesebene umgesetzt werden (§ 1 Abs. 3 MuSchG).

„Aus diesem Grund wurde von Seiten der Frauengruppe ein Schreiben an Innenminister Lewentz gefertigt mit der Bitte, die positiven Neuerungen in die Mutterschutzverordnung RLP einfließen zu lassen“, so die Vorsitzende der Landesfrauengruppe Verena Horn.



Verena Horn