Gesetzentwurf (geplante Änderungen) ursprünglich geplantes Inkrafttreten zum 1. Januar 2017

verkündetes Gesetz in Kraft – in Teilen (Artikel 7-9) – am 30. Mai 2017; überwiegend (Artikel 1-8) zum 1. Januar 2018

Gesetzesziele:

- Gesundheitsschutz
- Beschäftigung ohne Gefahr
- Keine Benachteiligung von Müttern
- Übersichtlichkeit des MuSchG

Die Gesetzesziele haben sich während des Gesetzgebungsverfahrens nicht grundlegend geändert.

Geltungsbereich:

Ausweitung des Anwendungsbereichs auf Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Personen zum 1. Januar 2017

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Schutzfristen:

Sie bleiben grundsätzlich gleich.

Erstmals gilt eine verlängerte Schutzfrist auch dann, wenn innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt eine **Behinderung des Kindes** attestiert wird.

Eine Verlängerung erfolgt allerdings nur auf Antrag gegenüber dem Arbeitgeber,

um den Müttern zu überlassen, ob sie die Behinderung ihres Kindes bekannt geben wollen.

Schülerinnen und Studentinnen wird erlaubt, schon vor Ablauf der Acht-Wochen-Frist ihre (hoch-)schulische Ausbildung wiederaufzunehmen, sofern sie es

Diese "Neuerung" trat bereits zum 30. Mai 2017 in Kraft. Sie ist in der derzeit noch geltenden Fassung des MuSchG in § 6 Absatz 1 Satz 1 geregelt.

Diese Regelung findet sich ab 1. Januar 2018 in § 3 Absatz 3 MuSchG n.F. (ein Pendant in der derzeit geltenden Fassung gibt es nicht).

ausdrücklich von der Ausbildungsstelle verlangen.

Kündigungsschutz:

Eine Erweiterung betrifft Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine **Fehlgeburt** erleiden, sie werden den Müttern von Lebendgeburten gleichgestellt. Dies ist zukünftig (1. Januar 2018) in § 17 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG n.F. geregelt, bis dahin in der derzeit geltenden Fassung des § 9 MuSchG ergänzt worden (und damit schon seit 30. Mai 2017 in Kraft).

Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit:

Die Kernaussagen zum Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden im Wesentlichen erhalten bleiben. Zwar dürften Frauen, wenn sie ausdrücklich einverstanden sind, nach der geplanten Regelung auch bis 22:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden. Jedoch sollten nun zwei weitere zwingende Voraussetzungen gelten:

Gilt erst ab 1. Januar 2018 und wurde zur besseren Differenzierung statt in zwei nunmehr in drei Paragraphen dargestellt.

- Ärztliches Attest, dass keine Bedenken gegen die geplante Tätigkeit außerhalb der Schutzzeiten bestehen.
- Ausschluss jeglicher Alleinarbeit

Das ärztliche Attest wird in dem verabschiedeten Gesetz (ab 1. Januar 2018) nicht ausdrücklich verlangt; ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG ist jedoch immer zu befolgen.

Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

Nach dem ursprünglichen Gesetzentwurf durfte eine schwangere Frau grundsätzlich nur mit solchen Tätigkeiten beauftragt werden, für die eine vorherige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurde. Ein Verstoß gegen diese gesetzliche Vorgabe konnte einen Straftatbestand darstellen.

Die Gefährdungsanalyse ist ab 1. Januar 2018 durchzuführen. Die **Bußgeldvorschriften** bei "Nichtumsetzung" § 32 **Absatz 1 Nummer 6** MuSchG n.F. treten allerdings erst zum **1. Januar 2019** in Kraft, um den Arbeitgebern eine gewisse Anlaufzeit für die Einführung der erforderlichen Maßnahmen zu gewähren.

Unzulässige Arbeiten:

Neu geregelt wird der gesamte Komplex der Beschäftigungsverbote und unzulässigen Arbeiten. Dies sollte in den geplanten §§ 10, 11 MuSchG geregelt werden. Auch der Katalog der bisherigen Beschäftigungsverbote wird deutlich ausgeweitet.

In der Fassung ab 1. Januar 2018 sind die entsprechenden Regelungen in §§ 11, 12 MuSchG n.F. zu finden.

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen:

Der Gesetzgeber wollte mit seiner Reform Beschäftigungsverbote möglichst vermeiden.

Deshalb kommen auf die Arbeitgeber zukünftig zusätzliche Aufgaben zu: (ursprünglich in § 12 geplant)

- 1. Umgestaltung des Arbeitsplatzes,
- falls nachweisbar nicht zumutbar oder nicht möglich, erfolgt Umsetzung,
- 3. falls Umsetzung unmöglich, Beschäftigungsverbot.

Ergibt sich jetzt aus § 13 MuSchG n.F.

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen wurde geringfügig angepasst.

Bußgeld und Strafbarkeit:

Im Einzelfall ist bei Gesetzesverstoß ein **Bußgeld von bis zu 30.000 EUR** vorgesehen. Eine vorsätzliche rechtswidrige Beschäftigung und eine darauf basierende Gesundheitsgefährdung der Mutter oder des Kindes hat eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr zur Folge.

Inhaltlich wurde die Regelung wie geplant umgesetzt. Zu beachten ist:

§ 32 Absatz 1 Nummer 6 MuSchG n.F. (In-Kraft-Treten 1. Januar 2019) zur fehlenden oder fehlerhaften Gefährdungsbeurteilung.

Hier wurde ergänzt: ...oder Geldstrafe (nun § 33 MuSchG n.F.)

Schutzausschuss und Evaluation:

Eine Hauptaufgabe des neu zu gründenden Ausschusses für Mutterschutz im Bundesfamilienministerium soll sein, unverantwortliche Gefahren am Arbeitsplatz für werdende Mütter und Kinder zu definieren und Regeln zu ihrem Schutz aufzustellen.

Zusätzlich sollte zum 1. Januar 2021 ein **Evaluationsbericht** zur Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen erstellt werden.

Nunmehr geregelt in § 30 MuSchG n.F.

Vgl. § 34 MuSchG n.F.