

## Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

vom 23. Mai 2017

(BGBl. Teil I Nr. 30, S. 1228 vom 29. Mai 2017)

### 1. Allgemeines

Die Neuregelung des Mutterschutzrechts stärkt den Anspruch, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit zu schützen und Benachteiligungen in dieser Zeit entgegen zu wirken. Gleichzeitig werden einige Bestimmungen zur Arbeitszeit gelockert, um den ausdrücklichen Wünschen der Betroffenen nachkommen zu können.

An den grundlegenden Regelungen zur Entgeltfortzahlung ändert sich nichts.

Die Neuregelung erfolgt durch ein Artikelgesetz. Artikel 1 dieses Gesetzes ist das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG), das am 1. Januar 2018 in Kraft treten wird. Dann tritt das bisherige MuSchG vom 20. Juni 2002 außer Kraft, ebenso die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997. Diese Verordnung ist inhaltlich zukünftig im MuSchG integriert.

### 2. Wesentliche Änderungen

Der geschützte Personenkreis wird erweitert. Das MuSchG gilt dann auch für Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Freiwilligen im Sinne des Bundesfreiwilligendienstes und weiteren Beschäftigten, die keine Arbeitnehmerinnen im rechtlichen Sinne sind.

Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz wird inhaltlich im neuen MuSchG integriert. Das dient der besseren Verständlichkeit der Regelungen und unterstreicht die Verantwortung des Arbeitgebers hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung. Beschäftigungsverbote sind zukünftig das letzte Mittel, wenn eine Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann und eine Weiterbeschäftigung an einem anderen zumutbaren und geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Beruflichen Benachteiligungen der Betroffenen soll so entgegen gewirkt werden.

Weiterhin werden Verbote der Beschäftigung an Sonn- u. Feiertagen sowie in den Abendstunden aufgeweicht. Immer vorausgesetzt, die Betroffene hegt den ausdrücklichen Wunsch. Für eine Beschäftigung zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde künftig eine Genehmigung erteilen. Diese Regelungen sollen gesellschaftlichen Forderungen und der Gestaltung flexiblerer Arbeitszeiten bei gleichzeitig hohem Schutzniveau der werdenden und stillenden Mütter gerecht werden.

### 3. Das ändert sich bereits zum 30. Mai 2017

Das alte MuSchG und die MuSchV werden für ihre „Restlaufzeit“ bis zum 31. Dezember dieses Jahres noch geändert. D. h. Änderungen, die im neuen MuSchG schon verankert sind, sollen vorab in Kraft treten. Das sind:

- Der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche
- Die Verlängerung der Schutzfrist auf zwölf für Mütter nach der Entbindung von Kindern mit Behinderung
- Die Anpassung der Gefahrstoffkennzeichnung an geltendes EU-Recht