

## Zusammenstellung von Änderungen 2018

### Änderung des Mutterschutzgesetzes

Mit dem "Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts" treten wesentliche Neuregelungen zum 1. Januar 2018 in Kraft.

#### *Mehr Schutz bei Fehlgeburt oder behinderten Kindern*

Mütter von Kindern mit Behinderung dürfen künftig vier Wochen länger und damit insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt erhalten, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

#### *Ausweitung des Personenkreises*

Das neue MuSchG bringt vor allem eine Ausweitung des geschützten Personenkreises.

Das Gesetz soll jetzt künftig auch für folgende Personen gelten:

- 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 tätig sind
- Frauen, die als Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind
- Arbeitnehmerähnliche Selbstständige
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt

#### *Neuerungen beim Arbeitsschutz*

Der Arbeitgeber ist ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden. Dementsprechend sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Der Arbeitgeber soll daher zunächst verpflichtet werden, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens "unverantwortbarer Gefährdungen" einzuschätzen. Liegen diese Gefährdungen vor, wird der Arbeitgeber im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten müssen. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst wenn alle diese vorgesehenen Maßnahmen nicht umsetzbar sind, greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben, was in der Vergangenheit vor allem bei Ärztinnen häufig vorkam. Auch die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit soll erweitert werden, wenn die Betroffene das selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird laut Familienministerium ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber hat dabei alle erforderlichen Unterlagen einzureichen, "die der Behörde eine formelle und materielle Prüfung des Antrags ermöglichen". Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

**Datenschutz – Europäische Datenschutz-Grundverordnung**

Im Dezember 2015 erfolgte die europäische Einigung auf eine EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Diese wird zu einer weitgehenden Vereinheitlichung europäischen Datenschutzrechtes führen und gilt ab dem 25. Mai 2018 direkt in allen EU-Staaten.

Das sind Ihre Rechte:

Die neuen Transparenz- und Informationspflichten der Unternehmen führen zu einem deutlich stärkeren Schutz der Betroffenen, als die aktuell geltenden Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

Nach dem der Bundesgesetzgeber sich seit Jahren vergeblich in Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz versucht hat, hält dieser jetzt über die EU-DSGVO in Deutschland Einzug.

Eine positive Neuerung dabei ist z.B. die Pflicht zu verbraucher- und datenschutzfreundlichen Voreinstellungen bei elektronischen Geräten.

Der Transfer von personenbezogenen Daten in Staaten außerhalb der EU/des EWA (sogenannten Drittstaaten) ist problematisch. Grund hierfür ist die Annahme, dass in Drittstaaten generell kein angemessenes Datenschutzniveau herrscht. Eine Ausnahme besteht dann, wenn die EU-Kommission für den betreffenden Staat ein solches festgestellt hat. Dementsprechend werden Datentransfers in Drittstaaten auch weiterhin nur zulässig sein, wenn zusätzliche Sicherheitsmechanismen dazu beitragen ein angemessenes Datenschutzniveau zu gewährleisten oder ein solches verbindlich festgestellt wurde.