

Mutterschutzgesetz

Die wesentlichen Neuregelungen zum Mutterschutz sind zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Das neue Mutterschutzgesetz erfasst mehr Mütter als zuvor und der mutterschutzrechtliche Arbeitsschutz wird verstärkt.

Das Gesetz gilt u. a. für folgende Personen:

- 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 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
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Mütter von Kindern mit Behinderung haben Anspruch auf zusätzliche vier Wochen und damit insgesamt auf zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt, um sich um ihre Kinder zu kümmern.

Zudem wurde ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Dienstgeber müssen sich vor allem mit neuen präventiven Maßnahmen des mutterschutzrechtlichen Arbeitsschutzes auseinandersetzen.

Die Dienstgeber haben alle Möglichkeiten zu nutzen, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres ungeborenen Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können. Arbeitgeber sind ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden.

Dementsprechend sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Dafür hat der Gesetzgeber die Vermeidung „unverantwortbarer Gefährdungen“ als Schlüsselbegriffe des Arbeitsschutzrechts auch bei Mutterschutz und Stillzeit eingeführt. Der Dienstgeber soll daher zunächst jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens „unverantwortbarer Gefährdungen“ einschätzen. 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 nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben. 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 Dienstgeber die Mitarbeiterin grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Zu guter Letzt werden die beschriebenen Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) an den bisherigen Kernbereichen, nämlich der Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie der Entgeltfortzahlung während eines Beschäftigungsverbots, grundsätzlich nichts ändern. (RD)

Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Mittlerweile ist das Wissen um die neue Datenschutzgrundverordnung wohl in aller Munde und unsere Dienstgeber haben notwendige Handlungsschritte eingeleitet.

Am 24. Mai 2018 ist auch das neue Kirchliche Datenschutzgesetz (KDG) in Kraft getreten. Es löst damit die bisherige Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz (KDO) ab.

Alle Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände sind nach § 36 KDG aufgefordert, schriftlich einen Datenschutzbeauftragten zu benennen. Mit den neuen Gesetzen wird ein erweiterter, wirksamer Schutz personenbezogener Daten geschaffen, der insbesondere die Rechte von Betroffenen erheblich stärkt.

Der Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeitenden ist auch ein Thema der MAV. Fragen Sie Ihren Dienstgeber, welche Schritte in der Einrichtung zur Umsetzung des KDG vollzogen wurden und wer der Datenschutzbeauftragte ist.

Weitere Informationen finden Sie im Kirchlichen Anzeiger Nr. 5 des Bistums Aachen. (CG)

Beschluss der Zentral-KODA

Ein Dienstgeberwechsel im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes gilt ab dem 1. April 2018 (Ausnahme Ziffer 5 Satz 1) sinngemäß auch für den Wechsel eines Mitarbeiters zwischen Dienstgebern, für die die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen zuständig ist (veröffentlicht im Kirchlicher Anzeiger Mai 2018).

Wichtig zu wissen ist, die MAV hat das Recht auf den Zugang zum Kirchlichen Anzeiger! So erfahrt ihr zeitnah über Regelungen, die von unserem Bischof Dr. Dieser in Kraft gesetzt wurden und für unsere Dienstgeber verpflichtend sind.

Die vollständige Rechtsgrundlage zum Thema Dienstgeberwechsel findet ihr auf der DiAg Homepage oder im Internet unter Zentral-KODA Beschlüsse. (CG)

Urlaubsplan

Dienstgeber muss innerhalb eines Monats reagieren

Zahlreiche Einrichtungen setzen im Rahmen der Personaleinsatzplanung auf die Aufstellung von Urlaubsplänen. Solche Pläne sollen unter anderem frühzeitig Planungssicherheit geben. Das gilt allerdings nicht nur für das Unternehmen, sondern nach einem aktuellen Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz auch für Mitarbeiter. Widerspricht der Dienstgeber den Urlaubsplanungen nicht innerhalb eines Monats, gilt der Urlaub – wie beantragt – als genehmigt. Mitarbeitervertretungen können ihr Antragsrecht nach § 37 MAVO dazu nutzen, um ggf. bestehende ungünstige Richtlinien zum Urlaubsplan diesem Urteil anpassen (ArbG Chemnitz, Az. 11 Ca 1751/17). (RD)

Azubis

Kindergeld wird bei Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt

Muss ein Azubi in der Einrichtung die Ausbildung krankheitsbedingt aufgeben, kann die Mitarbeitervertretung nichts tun. Allerdings kann dem Azubi folgendes Urteil mit auf den Weg gegeben werden. Nach einem Urteil des Finanzgericht Rheinland-Pfalz, Az. 2 K 2487/16 führt der gesundheitsbedingte Abbruch einer Ausbildung nicht zum Verlust des Kindergeldanspruches.

Eine Krankheit ist nicht die einzige „Kindergeldunschädliche“ Unterbrechung, die es gibt. Eine Unterbrechung der Ausbildung bei einer Schwangerschaft, während des Mutterschutzes oder bei einer unberechtigten Untersuchungshaft rechtfertigt die Kappung des Kindergelds ebenfalls nicht.

Bis ein Jugendlicher volljährig wird, haben Erziehungsberechtigte automatisch Anspruch auf Kindergeld. Absolviert der Jugendliche eine Ausbildung kann die Fortzahlung des Kindergeldes

beantragt werden. Zwischen dem 18. und 25. Lebensjahr haben Eltern bzw. Kinder immer noch Anspruch auf Kindergeld. Voraussetzung für die Zahlung des Kindergelds ist, dass die Ausbildungszeit pro Woche mindestens 10 Stunden betragen muss. Außerdem muss die Ausbildung den Besuch einer berufsbildenden Schule und eines Betriebes beinhalten.

Im anhängenden Fall musste die Auszubildende die Ausbildung gesundheitsbedingt abbrechen. Sie befand sich in ärztlicher und psychotherapeutischer Behandlung. Der Kindergeldanspruch wurde gestrichen. Daraufhin klagten ihre Eltern. Das Gericht folgte dem Vortrag der Eltern, dass ihre Tochter erneut eine Ausbildung aufnehmen wolle, sobald sie gesundheitlich wieder dazu in der Lage sein wird. Die Klage war erfolgreich und für das Urteil war maßgeblich, dass die Ausbildung ausschließlich aus krankheitsbedingten Gründen unterbrochen worden war und nicht etwa deshalb, weil die Jugendliche keine Lust mehr hatte. (RD)

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Auf Veranlassung der DiAg-MAV Aachen prüft das Bistum gerade, welche Kosten gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 5 der Präventionsordnung von den Dienstgebern zu erstatten sind. Dabei ist vorrangig zu klären, ob bei Wiedervorlage des Zeugnisses neben den kommunalen Kosten auch weitere Kosten für die Beschaffung des Zeugnisses anerkannt werden. Dies betrifft insbesondere die Anerkennung als Dienstreise. Grundsätzlich angenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen.« (CG)

Tarifabschluss

Die Regionalkommission NRW hat am 29. Juni 2018 das Tarifiergebnis der Bundeskommission 1:1 übernommen. Nach Inkraftsetzung durch den Bischof dürfen sich AVR Mitarbeitende, Auszubildende und Schüler in der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) auf die kommenden Lohnerhöhungen freuen. Mehr zum Tarifabschluss unter ak.mas. (RD)

Neue Geschäftszeiten ab 16. Juli

Frau Koch steht ab Mitte Juli den MAVen während folgender Sprechzeiten telefonisch für Anfragen und Beratung zur Verfügung:

**Montag, Dienstag, Mittwoch von 9 bis 12 Uhr
Donnerstag von 13 bis 16 Uhr**

Darüber hinaus besteht auch weiterhin die Möglichkeit, Anfragen per Mail oder auf dem Anrufbeantworter an die Geschäftsstelle zu richten. (RD)