

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

A. Problem und Ziel

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist 1952 in Kraft getreten und bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geändert worden. Inzwischen besteht wegen der Veränderung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ein Bedarf an einer grundlegenden Reform.

Zielsetzung des Gesetzes bleibt es, zwischen dem Gesundheitsschutz für eine stillende oder schwangere Frau und ihr (ungeborenes) Kind und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit verantwortungsvoll abzuwägen und einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz sicherzustellen. Um die Gesetzeswirkung in diesem Sinn zu optimieren, müssen insbesondere die mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberpflichten besser konturiert und die Beschäftigungsverbote grundlegend überarbeitet werden. Damit soll dem Wunsch vieler Frauen an der Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit auch während der Schwangerschaft und Stillzeit in angemessener Weise Rechnung getragen werden.

Mit der Reform soll berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt werden.

Das MuSchG soll durch die Reform zeitgemäß und verständlicher gefasst werden. Zur besseren Strukturierung und Übersichtlichkeit werden die Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Gesetz integriert, die nach bisherigen Erfahrungen in der Praxis nicht konsequent angewendet wurden. Erforderlich ist dadurch auch eine Änderung der Systematik und der Struktur des Gesetzes.

Ein weiteres wesentliches Ziel der Reform ist die bessere Umsetzung des Mutterschutzes. Deshalb soll ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden. Die von ihm erarbeiteten Empfehlungen sollen Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten.

Außerdem erfordern unionsrechtliche Vorgaben Anpassungen im Anwendungsbereich, im Gesundheitsschutz und im Kündigungsschutz.

B. Lösung

Die Pflichten der Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen und die im Einzelfall für eine schwangere oder stillende Frau notwendige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen werden neu strukturiert und klarer gefasst. Damit werden die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft und der Stillzeit verdeutlicht und in der Praxis erweitert und berufliche Nachteile für Frauen vermieden, soweit dies mit dem Ziel eines angemessenen Gesundheitsschutzes vereinbar ist. Dadurch wird zudem eine übermäßige Ausweitung der Umlagebeiträge der Arbeitgeber zur Finanzierung von Mutterschaftsleistungen verhindert.

Um ein ausreichendes einheitliches Schutzniveau für alle schwangeren und stillenden Frauen zu erreichen, wird der Anwendungsbereich des Gesetzes insbesondere im Hinblick auf den Gesundheitsschutz erweitert und erfasst zukünftig auch Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Strukturen tätig sind. Für Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinne n und Soldatinnen soll dieses einheitliche Schutzniveau außerhalb des MuSchG durch entsprechende Rechtsverordnungen auf Bundesebene sichergestellt werden. Für Landesbeamtinnen setzen die Länder die unionsrechtlichen Vorgaben in eigener Zuständigkeit um.

Die Regelungen der MuSchArbV werden in das MuSchG integriert. Durch die strukturelle Vereinheitlichung des Mutterschutzrechts sollen bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt werden, soll eine größere Transparenz für schwangere und stillende Frauen, Arbeitgeber und Aufsichtsbehörden geschaffen und die Rechtsanwendung erleichtert werden. Auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse und Gegebenheiten wurde der Katalog der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen unter Beachtung der Neuregelungen im Arbeitszeitrecht und im Arbeitsschutzrecht, insbesondere im Gefahrstoff- und Biostoffrecht, überarbeitet.

Darüber hinaus sind Einzeländerungen zur Weiterentwicklung des Mutterschutzes vorgesehen, wie beispielsweise die Verlängerung der Schutzfrist für die Frau nach der Geburt, wenn die Frau ein Kind mit Behinderung bekommen hat.

Der vorgesehene Ausschuss für Mutterschutz soll Empfehlungen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben erarbeiten und damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung und Erleichterung des Gesetzesvollzugs liefern.

Zudem wird das Gesetz vor dem Hintergrund der neuen unionsrechtlichen Vorgaben und Standards überarbeitet.

C. Alternativen

Keine

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für Bund, Länder und Kommunen hat das Gesetz keine Auswirkungen auf die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Der im Zusammenhang mit der Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz und die Einrichtung und Betrieb einer Geschäftsstelle beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entstehende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im Einzelplan des BMFSFJ ausgeglichen.

Der einmalige und der jährliche Erfüllungsaufwand in der Bundesverwaltung werden im Rahmen der bestehenden Haushaltsansätze des jeweils betroffenen Ressorts finanziell und stellenmäßig vollständig gegenfinanziert.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein einmaliger Erfüllungsaufwand. Der jährliche Erfüllungsaufwand beläuft sich auf rund 3 600 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine jährliche Entlastung von insgesamt 488 000 Euro jährlich. Die Entlastung durch Sachkosten beläuft sich dabei auf 238 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Durch die Neuregelung oder Änderung von Informationspflichten reduzieren sich die Bürokratiekosten um rund 250 000 Euro jährlich.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entstehen ein jährlicher Aufwand in Höhe von rund 530 000 Euro sowie ein einmaliger Aufwand in Höhe von rund 3 000 Euro. Der jährliche Aufwand entfällt zu rund 345 000 Euro auf Länder und Kommunen sowie zu rund 190 000 Euro auf den Bund. Der einmalige Aufwand in Höhe von 3 000 Euro entfällt vollständig auf den Bund.

F. Weitere Kosten

Dem Arbeitgeber in der Wirtschaft und der Verwaltung können durch die Einstellung von Vertretungen für schwangere Frauen, die aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten nicht oder nur eingeschränkt arbeiten dürfen, weitere Kosten entstehen. Parallel dazu kann für Bürgerinnen und Bürger Aufwand entstehen, wenn sie sich auf Stellen für Schwangerschaftsvertretungen bewerben oder wenn sie sich nach der Beendigung der Schwangerschaftsvertretungen wieder eine neue Stelle suchen müssen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts^{*)}**

Vom ...

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

**Gesetz zum Schutz von Müttern
am Arbeitsplatz
(Mutterschutzgesetz – MuSchG)**

Inhaltsübersicht

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e V o r s c h r i f t e n

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

A b s c h n i t t 2

G e s u n d h e i t s s c h u t z

U n t e r a b s c h n i t t 1

A r b e i t s z e i t l i c h e r G e s u n d h e i t s s c h u t z

- § 3 Schutzfristen
- § 4 Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit
- § 5 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
- § 6 Beschränkung von Heimarbeit

^{*)} Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 92/85 EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1), zuletzt geändert durch die Richtlinie 2014/27/EU zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG sowie der Richtlinie 2004/37/EG zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (ABl. L 65 vom 5.3.2014, S. 1) (Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)).

Unterabschnitt 2
Betrieblicher Gesundheitsschutz

- § 7 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung
- § 8 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen
- § 9 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen
- § 10 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen
- § 11 Rangfolge der Schutzmaßnahmen, betriebliches Beschäftigungsverbot
- § 12 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber
- § 13 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

Unterabschnitt 3
Ärztlicher Gesundheitsschutz

- § 14 Ärztliches Beschäftigungsverbot

A b s c h n i t t 3
K ü n d i g u n g s s c h u t z

- § 15 Kündigungsverbot

A b s c h n i t t 4
L e i s t u n g e n

- § 16 Mutterschutzlohn
- § 17 Mutterschaftsgeld
- § 18 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- § 19 Ermittlung des Durchschnittsentgelts
- § 20 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
- § 21 Fortbestehen des Erholungsurlaubs

A b s c h n i t t 5
D u r c h f ü h r u n g d e s G e s e t z e s

- § 22 Aushang des Gesetzes
- § 23 Informations- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers
- § 24 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden
- § 25 Ausschuss für Mutterschutz
- § 26 Erlass von Rechtsverordnungen

A b s c h n i t t 6
B u ß g e l d v o r s c h r i f t e n , S t r a f v o r s c h r i f t e n

- § 27 Bußgeldvorschriften

§ 28 Strafvorschriften

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

(2) Dieses Gesetzes gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 16 bis 19 auf sie keine Anwendung finden,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissinnen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft sind, während ihres Dienstes für die Gemeinschaft und während der Zeit ihrer außerschulischen Bildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 Heimarbeitsgesetz, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 8 und 12 auf sie keine Anwendung finden und § 7 Absatz 1 bis 5 für sie entsprechende Anwendung findet und
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 16, 17 Absatz 2 und § 18 auf sie keine Anwendung finden.

Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist eine natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich

1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet,
2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,

3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 und
7. der Auftraggeber von Frauen im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7.

(2) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3, 4, 6, 8 Absatz 3, § 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Pflicht des Auftraggebers, die Frau von der Dienstleistungspflicht freizustellen.

A b s c h n i t t 2

G e s u n d h e i t s s c h u t z

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3

Schutzfristen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung (Schutzfrist vor der Entbindung) nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung jederzeit widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger ergibt. Entbindet eine Frau nicht zum voraussichtlichen Termin, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung (Schutzfrist nach der Entbindung) nicht beschäftigen. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4.

(3) Der Arbeitgeber darf eine Frau beim Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung nur beschäftigen, wenn

1. sie dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

§ 4

Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft oder eine stillende Frau beschäftigen

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigen, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

§ 5

Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Durchführung von ärztlichen oder geburtshilflichen Untersuchungen freizustellen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft oder Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 6

Beschränkung von Heimarbeit

(1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 7

Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist die Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn sie nach Abwägung zwischen der Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung und der Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hin-

nehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz einer schwangeren oder stillenden Frau kurze Arbeitsunterbrechungen möglich sind.

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt einschließlich der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 7 müssen dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind. Die Kosten für die auf sein Verlangen vorzulegenden Zeugnisse und Bescheinigungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen

(1) Bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Arbeitsbedingungen zu ermitteln und die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Nach der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat er die Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung der Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 für die betreffende Frau zu konkretisieren.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur die Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 2 konkretisiert und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen hat.

§ 9

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als Gefahrstoffe im Sinne von Satz 1 sind insbesondere chemische Stoffe und Gemische zu berücksichtigen,

1. die die Einstufungskriterien des Anhangs I der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) erfüllen

- a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A, 1B oder 2,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A, 1B oder 2, oder
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder 2,
2. die vom Anhang I oder II der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1), zuletzt geändert durch die Richtlinie 2014/27/EU zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG sowie der Richtlinie 2004/37/EG zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (ABl. L 65 vom 5.3.2014, S. 1) (Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)), erfasst sind und
 3. die als Stoffe ausgewiesen sind, bei denen die Möglichkeit einer Fruchtschädigung auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben nicht auszuschließen ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Satz 1 gilt auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die ebenso eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 gilt als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen, Lärm,
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft ständig stehen muss und wenn die Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle zu befürchten sind, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine belastende Schutzausrüstung tragen muss oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder
2. Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Tempo.

§ 10

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Gefahrstoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als Gefahrstoffe im Sinne von Satz 1 sind insbesondere chemische Stoffe und Gemische zu berücksichtigen,

1. die nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die Kriterien zur Einstufung als reproduktionstoxisch gemäß der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation erfüllen und
2. die vom Anhang II der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) erfasst sind.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt

oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Satz 1 gilt auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder
2. Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Tempo.

§ 11

Rangfolge der Schutzmaßnahmen, betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 7, § 9 oder § 10 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge vorzusehen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 7 Absatz 2 umzugestalten.
2. Können unverantwortbare Gefährdungen nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausgeschlossen werden oder ist dies wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen, wenn er einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Können unverantwortbare Gefährdungen weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausgeschlossen werden, darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen.

(2) Für in Heimarbeit beschäftigte Frauen und ihnen Gleichgestellte gilt unmittelbar ein Verbot der Ausgabe von Heimarbeit, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 12

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 8 Absatz 1 sowie
2. die auf die schwangere oder stillende Frau bezogene Konkretisierung nach § 8 Absatz 2.

Wenn die Beurteilung nach § 8 Absatz 1 oder ihre Konkretisierung nach § 8 Absatz 2 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 7 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht diese Feststellung unter Bezugnahme auf die bereits vorliegende Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch nach anderen Rechtsvorschriften aus.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind, über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 8 Absatz 1 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung und die für sie getroffenen Schutzmaßnahmen nach § 8 Absatz 2 zu informieren.

§ 13

Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber möglichst früh mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben.

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 14

Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

A b s c h n i t t 3

K ü n d i g u n g s s c h u t z

§ 15

Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während der Schwangerschaft,
2. bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung,
3. bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung oder
4. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Eine Kündigung nach Satz 1 ist nicht nur unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt ist, sondern auch dann, wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung bekannt gemacht wurde. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Frau die Überschreitung nicht zu vertreten hat und sie die Mitteilung unverzüglich nachholt. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann abweichend von Absatz 1 eine Kündigung für zulässig erklären, wenn die Kündigung nicht mit der Schwangerschaft, der Situation der Frau nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche in Zusammenhang steht. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die Vorschriften der §§ 3, 6, 9, 10, 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4

Leistungen

§ 16

Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn in Höhe des Durchschnittsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das Durchschnittsentgelt aus dem Entgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 17

Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau, die Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Eine Frau, die nicht Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für eine Frau entsprechend, deren Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 15 Absatz 2 gekündigt worden ist.

§ 18

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Durchschnittsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung. Für Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

(2) Eine Frau, deren Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 15 Absatz 2 gekündigt worden ist, erhält für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

(3) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 und 2 entfällt für die Zeit, in der die Frau Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nimmt. Für die Zeit, in der die Frau in Elternzeit Teilzeitarbeit leistet, ist für die Berechnung des Zuschusses das Entgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§ 19

Ermittlung des Durchschnittsentgelts

(1) Für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts nach den §§ 16 bis 18 gelten die Maßgaben der folgenden Absätze:

(2) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes bleiben Zeiten außer Betracht, in denen kein Entgelt erzielt wurde. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

(3) Bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts bleiben unberücksichtigt:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten,
3. Teilzeiteinkommen während der Elternzeit, soweit das Durchschnittseinkommen ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Einkommen erzielt wurde, höher ist.

(4) Ist nach den Absätzen 2 und 3 die Ermittlung des Durchschnittsentgelts nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Entgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

(5) Bei einer dauerhaften Änderung der Entgelthöhe, die während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für den gesamten Berechnungszeitraum von der geänderten Entgelthöhe auszugehen. Bei einer dauerhaften Änderung der Entgelthöhe, die nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist ab Wirksamkeit der Änderung der Entgelthöhe von der geänderten Entgelthöhe auszugehen.

§ 20

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 5 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Der Arbeitgeber darf die Freistellungszeiten von der Frau weder vor- noch nacharbeiten lassen und nicht auf Ruhepausen anrechnen, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt in Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu zahlen. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf die Ermittlung des Entgelts finden die §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 21

Fortbestehen des Erholungsurlaubs

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig beansprucht, kann sie nach dem Ende eines Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

§ 22

Aushang des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind, in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich gemacht hat.

(2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt werden. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 23

Informations- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt. Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.

(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen ersichtlich sind

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind,
2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung oder der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten,
3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 und

5. alle sonstigen nach Absatz 2 zu machenden Angaben.

(4) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 24

Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie die in § 139b der Gewerbeordnung genannten besonderen Beamtinnen und Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem zweiten Abschnitt dieses Gesetzes und den aufgrund des § 26 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde

1. Ausnahmen vom Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit nach § 4 bewilligen,
2. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 5 Absatz 2 und über die Einrichtung von Stillräumen anordnen,
3. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 6 anordnen,
4. Schutzmaßnahmen nach § 7 Absatz 1 und 2 und § 11 anordnen,
5. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 anordnen,
6. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 9 oder nach § 10 verbieten,
7. Ausnahmen von den Vorschriften des § 9 Absatz 6 und des § 10 Absatz 5 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
8. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 12 anordnen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber sowie die bei ihm beschäftigten oder für ihn tätigen Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz.

§ 25

Ausschuss für Mutterschutz

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesbehörden und weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss

sollen nicht mehr als 12 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es:

1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen, und
3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Das Arbeitsprogramm des Ausschusses wird mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend abgestimmt. Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.

(4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entscheidet über die Veröffentlichung der vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und gewonnenen Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt.

(5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

(6) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben führt die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz.

§ 26

Erlass von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 7 Absatz 2,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 7 Absatz 1 und 2 und § 11,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 9 oder § 10 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 12 und

6. nähere Bestimmungen zur Berechnung des Durchschnittsentgelts im Sinne von § 16 Absatz 1 und 2.

Abschnitt 6

Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 27

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1, § 11 Absatz 1 Nummer 3 oder entgegen § 14 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 5 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
3. entgegen § 6 Heimarbeit ausgibt,
4. entgegen § 8 Absatz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nummer 1, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Schutzmaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig festlegt,
5. entgegen § 8 Absatz 2 eine Gefährdungsbeurteilung oder eine Schutzmaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig konkretisiert,
6. entgegen § 8 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
7. entgegen § 9 oder § 10 eine Frau eine dort bezeichnete Tätigkeit oder Arbeit ausüben lässt,
8. entgegen § 12 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nummer 4 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
9. entgegen § 12 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nummer 4, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
10. entgegen § 23 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
11. entgegen § 23 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,
12. entgegen § 23 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
13. entgegen § 23 Absatz 3 eine Unterlage nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,

14. entgegen § 23 Absatz 4 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
15. einer vollziehbaren Anordnung nach § 24 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
16. einer Rechtsverordnung nach § 26 Nummer 3 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1, 2, 3, 6, 7, 15 und 16 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 28

Strafvorschriften

Wer eine in § 27 Absatz 1 Nummer 1, 2, 3, 6, 7, 15 oder 16 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Artikel 2

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

§ 79 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2178) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Diese Rechtsverordnung stellt für Beamtinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang den Schutz sicher, der Frauen nach dem Mutterschutzgesetz gewährleistet wird. Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften gilt § 24 des Mutterschutzgesetzes entsprechend.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Beamtinnen und Beamte. Das Bundesministerium des Innern kann in den Fällen des Artikels 91 Absatz 2 Satz 1 und des Artikels 115f Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes den Anspruch auf Elternzeit für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in der Bundespolizei aus zwingenden Gründen der inneren Sicherheit ausschließen oder einschränken.

(3) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamtinnen und jugendliche Beamte entsprechend. Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung Ausnahmen von den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für jugendliche Polizeivollzugsbeamtinnen und jugendliche Polizeivollzugsbeamte bestimmen, soweit diese aufgrund der Eigenart des Polizeivollzugsdienstes oder aus Gründen der inneren Sicherheit erforderlich sind.“

Artikel 3

Änderung des Beamtenstatusgesetzes

§ 46 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 46

Mutterschutz und Elternzeit

Effektiver Mutterschutz und Elternzeit sind zu gewährleisten.“

Artikel 4

Änderung des Soldatengesetzes

§ 30 Absatz 5 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 3. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2163) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(5) Soldatinnen haben Anspruch auf Mutterschutz. Die Einzelheiten werden durch Rechtsverordnung geregelt. Dabei ist sicher zu stellen, dass Soldatinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang der Schutz gewährleistet wird, wie er durch das Mutterschutzgesetz vorgesehen ist. Abweichungen sind nur insoweit zulässig, als sie mit Rücksicht auf die Eigenart des militärischen Dienstes erforderlich sind. Eine angemessene Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften ist vorzusehen.“

Artikel 5

Folgeänderungen

(1) In § 125b Absatz 1 Satz 4 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 14 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(2) In § 16 Satz 3 des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(3) In § 1 Nummer 2 der Verordnung zur Bezeichnung der als Einkommen geltenden sonstigen Einnahmen nach § 21 Absatz. 3 Nr. 4 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes vom 5. April 1988 (BGBl. I S. 505), die zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1061) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Das Wort „Versicherung“ wird durch das Wort „Krankenversicherung“ ersetzt.
2. In Buchstabe c wird die Angabe „§ 13“ durch die Angabe „§ 17“ und die Angabe „(§ 14 MuSchG)“ durch die Angabe „(§ 18 MuSchG)“ ersetzt.

(4) In § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird die Angabe „§§ 3, 4, 6 und 8“ durch die Wörter „§§ 3, 4, 8 Absatz 3, 11 Nummer 3 und 14“ ersetzt.

(5) In § 36 Absatz 2 Nummer 1 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„1. Vorliegen einer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von acht Wochen oder in den Fällen des § 3 Absatz 2 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung. Bei vorzeitigen Entbindungen ist § 3 Absatz 2 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.“

(6) In § 9 Absatz 3a Satz 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2557), das durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(3a) Die Satzung kann bestimmen, dass während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von acht Wochen, in den Fällen des § 3 Absatz 2 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung, anstelle von Mutterschaftsgeld Betriebshilfe gewährt wird, wenn die Bewirtschaftung des Unternehmens gefährdet ist. Bei vorzeitigen Entbindungen ist § 3 Absatz 2 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.“

(7) In § 54 Absatz 3 Nummer 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), das zuletzt durch Artikel 1b des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2408) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 13 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 17 Absatz 1“ ersetzt.

(8) § 11a Absatz 7 Satz 1 und 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitssuchende - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954), das durch Art. 1 des Gesetzes vom ... **[9. Änderungsgesetz zum SGB II befindet sich noch im Gesetzgebungsverfahren]** geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Mutterschaftsgeld nach § 17 des Mutterschutzgesetzes und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 18 des Mutterschutzgesetzes sind nicht als Einkommen zu berücksichtigen. Für die Zeit der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes gilt das Einkommen aus Erwerbstätigkeit, das dem Anspruch auf das Mutterschaftsgeld nach § 17 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu Grunde lag, als weiterhin zugeflossen.“

(9) In § 69 Absatz 2 Nummer 2 Buchstabe b des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557) geändert worden ist, werden die Wörter „(§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1)“ durch die Angabe „(§ 3)“ ersetzt.

(10) Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Absatz 1 Satz 4 wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

2. § 24i wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3“ und das Wort „Arbeitsentgelt“ durch das Wort „Entgelt“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Mutterschaftsgeld erhalten auch Frauen,

1. deren Beschäftigungsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes endet, wenn sie am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren, oder
2. die zu Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht erfüllen, weil ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den §§ 157 oder 159 des Dritten Buches ruht.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 15 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Entgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 2 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Berechnung des Durchschnittsentgelts gilt § 19 MuSchG entsprechend. Übersteigt das Entgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 4 wird das Wort „Geburten“ durch das Wort „Entbindungen“ ersetzt.

bb) Dem Absatz wird folgender Satz angefügt:

„Für Mitglieder, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.“

(11) Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl I S. 2748), in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl I S. 33) wird wie folgt geändert:

1. In § 2b Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 oder § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.
2. In § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird die Angabe „§ 13 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 17 Absatz 2“ ersetzt.

3. In § 4 Absatz 6 Nummer 1 werden die Wörter „§ 24b Absatz 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes“ durch die Wörter „§ 24b Absatz 1 und 3 des Einkommensteuergesetzes“ ersetzt.
4. § 15 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
 - b) In Absatz 7 Satz 4 werden die Wörter „von vier Wochen“ durch die Wörter „der in Satz 5 genannten Frist“ ersetzt.
5. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 4 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
 - b) In Absatz 1 Satz 5 werden die Wörter „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
 - c) In Absatz 2 werden die Wörter „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
 - d) In Absatz 3 Satz 3 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(12) Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 15. April 2015 (BGBl. I S. 583) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Nummer 1 wird die Angabe „§ 14 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 18 Absatz 1“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Nummer 2 wird die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 16“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „§ 11 oder § 14 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 16 oder § 18 Absatz 1“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 16“ und die Angabe „§ 14 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 18 Absatz 1“ ersetzt.
3. In § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 werden die Wörter „§ 11 oder 14 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 16 oder § 18 Absatz 1“ ersetzt.
4. In § 9 Absatz 2 Nummer 2 wird die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 16“ ersetzt.

(13) In § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 18. November 2015 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 18“ ersetzt.

(14) In § 1 Absatz 4 Nummer 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Wörter „nach einer Beurlaubung nach § 8a des Mutterschutzgesetzes oder § 15 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ werden durch die Wörter „nach einer Elternzeit nach § 15 Absatz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ ersetzt.
2. Die Angabe „§§ 3, 4, 6 und 8“ wird durch die Wörter „§§ 3, 4, 8 Absatz 3, § 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14“ ersetzt.

(15) In § 8 Absatz 2 des Entwicklungshelfer-Gesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), das zuletzt durch Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Wörter „Dauer der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ werden durch die Wörter „Zeit der Beschäftigungsverbote nach §§ 3, 4, 8 Absatz 3, § 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14“ ersetzt.
2. Nach den Wörtern „während der Schutzfristen“ werden die Wörter „nach § 3 des Mutterschutzgesetzes“ eingefügt.

Artikel 6

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am **[Tag des Inkrafttretens]** in Kraft
- (2) Das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002, das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist, tritt am **[Tag des Inkrafttretens]** außer Kraft.
- (3) Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), das zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist, tritt am **[Tag des Inkrafttretens]** außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit der Regelungen

Seit Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) im Jahr 1952 haben sich die Arbeitswelt und die Erwerbstätigkeit von Frauen in erheblichem Umfang gewandelt. Das betrifft sowohl die Berufsfelder als auch die Vorstellungen junger Frauen über ihre Aufgaben in Beruf und Familie. Sie üben selbstverständlich Berufe aus, die ihnen damals nicht zugänglich waren. Für sie gehören Berufstätigkeit und Familienaufgaben zusammen, und sie wünschen sich, Beruf und Familie mit ihren Partnern gleichberechtigt in Einklang zu bringen. Mit ihren Partnern wollen sie sich Beruf und Familie gleichermaßen aufteilen. Diese gleichberechtigte Partnerschaft ist inzwischen sowohl für Frauen als auch für Männer ein erklärtes Ziel.

Der Mutterschutz muss einerseits den Frauen und ihren Kindern Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit gewährleisten, andererseits aber auch die gestiegene Bedeutung und Wertschätzung der eigenen Erwerbstätigkeit für Frauen berücksichtigen. Weil (werdende) Mütter und ihre Kinder auf eine gute Umsetzung des MuSchG angewiesen sind, bedarf es einer zeitgemäßen Anpassung und besseren Verständlichkeit der mutterschutzrechtlichen Regelungen. Neben den Vorstellungen und Wünschen der Frauen in Bezug auf ihre Berufstätigkeit haben sich die Anforderungen im Beruf und die Vielfalt der belastenden Arbeitsbedingungen gewandelt. Nicht nur die tatsächlichen Gefährdungen, sondern auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse über die gesundheitlichen Auswirkungen dieser Belastungen und Gefährdungen definieren die Anforderungen an einen effektiven Mutterschutz.

Auch der rechtliche Rahmen, in dem der Mutterschutz zu regeln ist, hat sich verändert. Zu beachten sind

- die unionsrechtlichen Vorgaben insbesondere durch
 - die Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG), d. i. die Richtlinie des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2014/27/EU zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG sowie der Richtlinie 2004/37/EG zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (ABl. L 65 vom 5.3.2014, S. 1) und
 - die CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, d. i. die Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) sowie
- die Regelungen des europäischen und nationalen allgemeinen Arbeitsschutzrechts.

Der Mutterschutz ist im MuSchG bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, und für in Heimarbeit beschäftigte Frauen sowie ihnen Gleichgestellte ausdrücklich

geregelt. Der Schutz für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, ergibt sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im „Danosa“-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343, in der der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG)) betont wird.

Das Mutterschutzrecht ist in der Vergangenheit nur punktuell verändert worden und befindet sich bisher in unterschiedlichen Regelwerken. Durch die MuSchArbV, die als Artikel 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung vom 15.4.1997 erlassen wurde (BGBl. I S.782), wurde die Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) umgesetzt.

Mit diesen Anpassungen wurden zwar die rechtlichen Erfordernisse erfüllt, das Mutterschutzrecht wurde jedoch unübersichtlicher; Änderungen zur Verwaltungsvereinfachung und besseren Verständlichkeit sind bisher unterblieben. Das Verhältnis von MuSchG und MuSchArbV zueinander sowie das Verhältnis beider Regelwerke zum Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist für die Rechtsanwender nicht genügend transparent.

II. Ziele der Neuregelungen

Die Reform des Mutterschutzes soll dazu dienen, dass

- eine verantwortungsvolle Interessenabwägung zwischen der Gesundheit der schwangeren Frau, der jungen Mutter und der stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes einerseits und ihrer selbstbestimmten Teilhabe an der Erwerbstätigkeit andererseits gewährleistet wird,
- ein (bundes-)einheitliches Schutzniveau für alle Frauen in Beschäftigung sichergestellt wird,
- die Regelungen für alle Betroffenen klarer und verständlicher gefasst werden,
- die Umsetzbarkeit des Mutterschutzes verbessert wird und
- ein zeitgemäßer und verantwortungsvoller Mutterschutz gewährleistet wird.

Zudem soll Diskriminierungen von schwangeren und stillenden Frauen entgegengewirkt werden.

1. Klarere Regeln für die Teilhabe am Erwerbsleben während der Schwangerschaft und Mutterschaft

Mit der Integration der bisher in der MuSchArbV enthaltenen Regelungen in das MuSchG wird die Transparenz der Mutterschutzregelungen sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Frauen in der Schwangerschaft und Mutterschaft erhöht. Die einheitliche Kodifizierung beseitigt Rechtsunsicherheiten.

Die Regelungen der Arbeitgeberpflichten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen werden neu strukturiert und klarer gefasst. Arbeitgebern soll es erleichtert werden, die Gefährdungslage für die Schwangere oder Stillende aufgrund klarerer Rechtsvorgaben realistisch einzuschätzen und auf diese Gefährdungslage differenziert und angemessen zu reagieren – etwa durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, einen Arbeitsplatzwechsel oder bei bestimmten Tätigkeiten durch ein Beschäfti-

gungsverbot. So soll zugleich vermieden werden, dass Arbeitgeber infolge der Unkenntnis der Regelungen ein pauschales Beschäftigungsverbot aussprechen, das der tatsächlichen Sach- und Rechtslage nicht gerecht wird.

Damit trägt die Neustrukturierung zugleich dazu bei, dass auch während der Schwangerschaft und in der Zeit nach dem Beschäftigungsverbot bzw. in der Stillzeit zulässige Tätigkeiten unter zulässigen Arbeitsbedingungen ausgeübt werden können, um berufliche Nachteile zu vermeiden und die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf zu fördern. Soweit das Gesetz damit unangemessenen Beschäftigungsverboten entgegenwirkt, fördert es die berufliche Kontinuität der (werdenden) Mutter. Im Regelfall sind die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen unabdingbar und gelten unabhängig von der Einwilligung der Frauen. Eine Ausnahme findet sich nur bei der Erwerbstätigkeit in der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 und bei der Verkürzung der Schutzfrist im Falle einer Totgeburt nach § 3 Absatz 3. Diese Verkürzung der Schutzfrist ist wie bisher möglich, wenn die Frau ausdrücklich zustimmt, da in diesem Fall die gefährdende Wirkung in besonderem Maße von der individuellen Konstitution der Frau abhängt.

2. Sicherstellung eines einheitlichen Schutzniveaus für alle Frauen in Beschäftigung

Mit der Neuregelung des Anwendungsbereichs soll der gesundheitliche Mutterschutz auf alle Frauen in Beschäftigung während ihrer Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit erstreckt werden.

Unter Beachtung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im „Danosa“-Urteil (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343) werden auch Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, grundsätzlich vom Anwendungsbereich erfasst, da der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) zu gewähren ist.

Mit Rücksicht auf die bestehenden statusrechtlichen Besonderheiten wird der veränderte rechtliche Rahmen des MuSchG auf die Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen des Bundes wie bisher in besonderen Verordnungen übertragen, die zukünftig im Sinne von unionsrechtlichen Vorgaben eine angemessene Kontrolle und Überwachung vorsehen. Die bisher übliche Eigenüberwachung durch die jeweilige Dienststellenleiterin bzw. den jeweiligen Dienststellenleiter im Bereich des Mutterschutzes bei Beamtinnen und Richterinnen ist nicht ausreichend. Dementsprechend wird für Bundesbeamtinnen und Bundesrichterinnen die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung des gesundheitlichen Mutterschutzes durch die Landesbehörden vorgesehen. Die Länder setzen – insbesondere soweit sie im Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes noch eine Eigenüberwachung vorsehen – die entsprechenden unionsrechtlichen Vorgaben in eigener Zuständigkeit um.

3. Wirkungsvollere Umsetzung durch praxismgerechte Ausführungsregeln

Arbeitgebern und Aufsichtsbehörden soll die Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen, insbesondere der zum Gesundheitsschutz, erleichtert werden. Dazu soll – in Orientierung an den Ausschüssen im Bereich des Arbeitsschutzes im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG – ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden, der praxismgerechte Regeln zur Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen erarbeiten soll. Damit sollen eine bessere Verständlichkeit und eine bessere Anwendbarkeit der Regelungen erreicht werden.

4. Gewährleistung eines zeitgemäßen und verantwortungsvollen Mutterschutzes

Mit der Anpassung der Beschäftigungsverbote an den neuesten Stand der wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse sollen die Regelungen des Mutterschutzrechts mit den Regelungen des Arbeitsschutzrechts, insbesondere des Gefahr- und Biostoffrechts, und des allgemeinen Arbeitszeitrechts abgestimmt werden. Nicht mehr zeitgemäße Regelungen sollen überarbeitet und unionsrechtliche Standards sichergestellt werden.

5. Schutz vor Diskriminierung

Zudem ist der Gesetzgeber gehalten, der Gefahr zu begegnen, dass sich die von ihm erlassenen Schutzvorschriften für besonders schutzbedürftige Personengruppen in der Praxis des Arbeitslebens diskriminierend auswirken können. Er muss diese Gefahr so weit wie möglich durch geeignete Regelungsmechanismen ausgleichen. Dabei hat der Gesetzgeber nicht nur unmittelbare Diskriminierungen zu berücksichtigen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat der Gesetzgeber bei der Erfüllung des Schutzauftrages aus Artikel 6 Absatz 4 GG auch mögliche faktische Diskriminierungen zu berücksichtigen, die von Schutzvorschriften in der Wirklichkeit des Arbeitslebens ausgehen können (vgl. BVerfG, Urteil vom 18. November 2003, 1 BvR 302/96, NZA 2004, 33).

Die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der bei ihm beschäftigten oder für ihn tätigen Personen sind so gestaltet, dass sie denkbaren Benachteiligungen der Frau möglichst entgegenwirken. Dies zeigt sich zum einen bei der vom Arbeitgeber vorzunehmenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen, da der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung bereits bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes durchzuführen hat, unabhängig davon, ob er eine Frau in dem Betrieb beschäftigt, sodass der damit verbundene Aufwand insoweit unvermeidbar ist. Damit wird das Diskriminierungspotenzial verringert, das bestünde, wenn erst die Einstellung einer Frau oder eine Schwangerschaftsmeldung die entsprechenden Verpflichtungen des Arbeitgebers auslösen würden. Da er die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der ohnehin erforderlichen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen kann, überfordert dies den Arbeitgeber nicht.

Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass die mutterschutzrechtlichen Vorgaben bereits von Anfang – auch im Austausch mit den Aufsichtsbehörden (§ 24 Absatz 4) – angedacht werden, sodass im Falle der Meldung einer schwangeren oder stillenden Frau zügig Lösungen im Sinne des Mutterschutzes gefunden werden können. Durch die im Gesetz formulierten Meldeobligationen der Beschäftigten und die Informationspflichten des Arbeitgebers wird eine möglichst frühzeitige Kommunikation zwischen dem Arbeitgeber und der Frauen gefördert. Auf diese Weise wird Hemmnissen und Hürden bei der Sicherstellung des gesundheitlichen Schutzes von Frauen entgegengewirkt.

Zudem zeigt sich die Vermeidung von Benachteiligung von Frauen in dem nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung solidarisch ausgestalteten Aufwendungsausgleich bei Beschäftigungsverboten: Im Falle eines Beschäftigungsverbots hat die schwangere Frau einen Anspruch auf Lohnausgleich, wodurch Einkommenseinbußen der Frau vermieden werden. Die dadurch für den Arbeitgeber entstehenden Kosten werden ihm durch das allgemeine Umlageverfahren der Krankenkassen (sogenanntes U2-Umlageverfahren) ersetzt. An diesem Verfahren nehmen alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber teil, unabhängig davon, ob sie Frauen beschäftigen oder nicht.

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen, zur Unterrichtung über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen sowie die Rangfolge

der Schutzmaßnahmen werden klarer dargestellt und akzentuiert geregelt. Die bisher sowohl im MuSchG als auch in der MuSchArbV geregelten unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen werden im MuSchG zusammengefasst. Neu eingerichtet wird ein Ausschuss für Mutterschutz.

1. Anwendungsbereich des Gesetzes

Durch das Gesetz soll die Gesundheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geschützt werden. Während der allgemeine Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, enthält das MuSchG Regelungen, die den spezifischen Schutz für die schwangere und stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind gewährleisten sollen. Im Bereich des Mutterschutzes muss der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten daraufhin überprüfen, ob sie generell für eine Schwangere, eine Mutter in der Stillzeit sowie für ihr (ungeborenes) Kind verantwortbar sind (generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen). Dabei muss die Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch bezogen auf die einzelne schwangere oder stillende Frau erfolgen (konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen).

Neben den (abhängig) Beschäftigten werden inzwischen auch alle Frauen grundsätzlich vom Gesetz erfasst, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Dies ergibt sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes im „Danosa“-Urteil, in der der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 76/207/EWG betont wird (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343).

Der Schutz von Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen während der Schwangerschaft und Stillzeit wird weiterhin in eigenständigen Rechtsvorschriften für diese Sonderstatusgruppen geregelt, die entsprechend den durch dieses Gesetz vorgesehenen Vorgaben in § 79 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), in § 46 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und in § 30 des Soldatengesetzes (SG) (Artikel 2 bis 4) nach unionsrechtlichen Vorgaben aktualisiert werden. Auf diese Weise wird auch im Hinblick auf diese Personengruppe ein einheitliches Schutzniveau im Bereich des Mutterschutzes für alle Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn sichergestellt. Dies umfasst auch eine angemessene Kontrolle und Überwachung. Eine Eigenüberwachung der jeweiligen Dienststellenleiterin bzw. des jeweiligen Dienststellenleiters – wie bisher häufig noch beim Mutterschutz bei Beamtinnen und Richterinnen üblich – ist folglich unzureichend.

2. Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung

Für den betrieblichen Gesundheitsschutz im Mutterschutzrecht wird der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung eingeführt. Er beschreibt die Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen hat. Der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung lässt sich wie folgt umschreiben: Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere oder stillende Frau und das ungeborene oder gestillte Kind durch eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsbedingung gesundheitlich beeinträchtigt werden, also im Sinne des MuSchG gefährdet werden. Unverantwortbar ist eine solche Gefährdung, wenn sie nicht hinnehmbar ist. Bei der Hinnehmbarkeit (Verantwortbarkeit) ist eine Abwägung zu treffen zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass eine Gesundheitsbeeinträchtigung eintritt, und der Schwere des möglichen Schadens.

3. Die mutterschutzspezifischen Verpflichtungen der Arbeitgeber

Die bisher im MuSchG und in der MuSchArbV geregelten mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber werden im MuSchG zusammengefasst sowie klarstellend

neu strukturiert und formuliert. Wie bisher betreffen diese Verpflichtungen beispielsweise die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, d.h. die Beurteilung der Gefährdung der schwangeren und stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes am jeweiligen Arbeitsplatz und die gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird klargestellt, dass auch Gefährdungen für die psychische Gesundheit zu beachten sind. Bei der Dokumentation über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung wird auf die Möglichkeit der Bezugnahme auf die arbeitschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung und ihre Dokumentation ausdrücklich hingewiesen, weil sie möglicherweise ausreichend sein kann.

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen wegen festgestellter Gefährdungen wird stärker konturiert. Nur wenn durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen unverantwortbare Gefährdungen nicht ausgeschlossen werden können bzw. die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber unzumutbar ist, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Nur wenn der Arbeitgeber keinen geeigneten Arbeitsplatz anbieten kann und der Frau ein Wechsel nicht zumutbar ist, kommt ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 in Betracht. Soweit eine Schutzmaßnahme für einen Teil der Tätigkeit möglich ist, muss sie für diesen Teil der Tätigkeit auch vorgenommen werden.

4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverbote

Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen werden auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse und Gegebenheiten an die zeitgemäßen Regelungen des Arbeitsschutzrechts angeglichen. Insbesondere werden sie auch an die neue Nomenklatur der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 und an die dort vorgesehene konzeptionelle Herangehensweise zur Identifikation von Gefahrstoffen angepasst.

Im Rahmen der Neustrukturierung des mutterschutzrechtlichen Regelwerkes werden in den Regelungen der §§ 9 und 10 die Regelungen des bisherigen § 4 MuSchG und der bisherigen §§ 4 und 5 MuSchArbV nebst deren Anhang I und II redaktionell überarbeitet und zusammengefasst. Das bisherige Schutzniveau wird weiterhin sichergestellt. Die einzelnen inhaltlichen Änderungen erfolgen im Sinne einer zeitgemäßen Anpassung des Regelwerkes oder zur Vermeidung von Redundanzen im Verhältnis zu den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen. Zur zeitgemäßen Anpassung wurden unter anderem folgende Veränderungen vorgenommen:

- § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe d nimmt entsprechend den geänderten unionsrechtlichen Vorgaben (Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unter Buchstabe A. (Agenzien), Nummer 3 (chemische Agenzien) Buchstabe, vierter Spiegelstrich) beispielhaft die spezifisch zielorgantoxischen Gefahrstoffe (bei einmaliger Exposition) in den Katalog der im Rahmen des § 9 Absatz 1 Satz 1 zu prüfenden Stoffe auf. Im Übrigen ist der bisherige § 5 Absatz 1 Nummer 1 MuSchArbV, der ein gesondertes Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen enthält, entbehrlich geworden, da die bisher erfassten Stoffe nun entweder von den Gefahrstoff-Kategorien der karzinogenen und keimzellmutagenen Stoffe erfasst werden oder im Einzelfall im Rahmen der Generalklausel des § 9 Absatz 1 Satz 1 zu prüfen sind.
- Die bisherige Regelung des § 4 Absatz 2 Nummer 6 MuSchG zu den Berufskrankheiten wird aus systematischen Gründen nicht in die Kataloge der §§ 9 und 10 aufgenommen. Der Begriff der Berufskrankheiten ist auf haftungsrechtliche Fragen ausgerichtet und ist daher nicht passgerecht für den präventionsrechtlichen Bereich des Mutterschutzes (vgl. auch BVerwG Urteil vom 26.4.2005, 5 C 11.04, NVwZ-RR 2005, 724). Die bisherige Regelung zu den Berufskrankheiten wird daher durch Regelungen ersetzt, die der präventiv-medizinischen Ausrichtung des Mutterschutzes besser

Rechnung tragen und damit das mutterschutzrechtlich angestrebte Schutzniveau besser verwirklichen.

- Der bisher in § 5 Absatz 1 Nummer 5 MuSchArbV geregelte Schutz gebärfähiger Arbeitnehmerinnen vor Blei und Quecksilberalkylen ist nicht in die §§ 9 und 10 übernommen worden, weil er systematisch nicht dem Mutterschutzrecht zuzuordnen ist. Der Schutz gebärfähiger Arbeitnehmerinnen – und zeugungsfähiger Arbeitnehmer – vor Gefahrstoffen ist im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes zu regeln (vgl. auch Begründung zu § 1 Absatz 1).
- In § 9 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2 wird wegen der besonderen Praxisrelevanz das Verbot der Beschäftigung mit Tätigkeiten unter sauerstoffreduzierter Atmosphäre in den Beispielskatalog der verbotenen Arbeitsbedingungen neu aufgenommen (vgl. auch Begründung zu § 9 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2).
- Die bisherige Regelung zum Schälen von Holz nach § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 MuSchG ist entfallen, da diese Tätigkeit heutzutage weitgehend maschinell erledigt wird und damit für den Mutterschutz nicht mehr eine Bedeutung hat, die eine beispielhafte Erwähnung im Gesetz rechtfertigt.

5. Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz

§ 25 sieht die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz vor, in dem öffentliche und private Arbeitgeber, die Gewerkschaften, die Landesbehörden und weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Zu den wesentlichen Aufgaben des Ausschusses gehört es, mögliche Gefährdungen von schwangeren und stillenden Frauen und ihrem (ungeborenen) Kind nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen sowie sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz zu erstellen. Durch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz wird sichergestellt, dass auf neuere wissenschaftliche Erkenntnisse in angemessener Zeit reagiert werden kann.

Im Rahmen seiner Beratungstätigkeit nach § 25 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 gehört es auch zu seinen Aufgaben, berufsgruppenbezogene Ausarbeitungen zur Umsetzung mutterschutzrechtlicher Vorgaben zu erstellen. Diese dürften insbesondere im Hinblick auf neu in den Anwendungsbereich einbezogene Personengruppen einen wichtigen Beitrag für eine zügige Umsetzung der gesetzlich vorgegebenen Mutterschutzstandards leisten. Zudem ergibt sich damit die Möglichkeit, den gesetzlich vorgegebenen Ausgleich zwischen dem Gesundheitsschutz und der selbstbestimmten Fortführung der Beschäftigung der Frau insbesondere im Hinblick auf mutterschutzrechtlich gefahrgeneigte Tätigkeitsbereiche zu konturieren, in denen besondere Rechtsunsicherheiten im Hinblick auf die praxisgerechte Umsetzung von Mutterschutzstandards bestehen (wie etwa im bestimmten Tätigkeitsbereichen im Gesundheitswesen).

6. Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung

Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen Belastungen verbunden ist und das Kind gerade auch in der ersten Zeit nach der Geburt häufig einen erhöhten Pflegebedarf hat. Zudem stellt die Behinderung des Kindes die Mutter vielfach vor besondere Anforderungen, die oft auch mit einer besonderen psychischen Belastungssituation verbunden sein können.

7. Überarbeitung der Regelungen zum Kündigungsschutz und zum Leistungsrecht

Die Regelungen zum Kündigungsschutz werden im Wesentlichen nur redaktionell überarbeitet. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt.

Auf die Regelung des bisherigen § 10 MuSchG zum besonderen Eigenkündigungsrecht der Frau kann verzichtet werden, da nach der Einführung der Elternzeit insoweit kein Regelungsbedarf für eine derartige Regelung besteht. Nach dem bisherigen § 10 kann eine Frau während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Bei ihrer Einführung erfüllte die Regelung eine wichtige Funktion, indem sie sicherstellte, dass Frauen auf ihre veränderte persönliche Situation nach der Entbindung reagieren konnten, etwa weil sie feststellten, dass sich die Pflege und Betreuung des Kindes nicht mehr in Einklang mit der bisherigen Berufstätigkeit bringen ließ. Mit der Einführung der Elternzeit besitzt die Vorschrift allerdings insoweit keine nennenswerte praktische Bedeutung mehr, da die Ausgestaltung des Elternzeitanspruchs einen angemesseneren Ausgleich der Belange von jungen Eltern und ihren Arbeitgeber bietet.

Die Regelungen zum Leistungsrecht werden neu strukturiert und die Vorgaben zur Ermittlung des Durchschnittseinkommens vereinheitlicht:

- Sinn der Regelung der bisherigen §§ 11 bis 14 MuSchG wie der §§ 16 bis 18 ist es, der schwangeren oder stillenden Beschäftigten bei Beschäftigungsverboten vor den Schutzfristen wie auch während der Schutzfristen im Ergebnis durchgehend Leistungen in Höhe des früheren Durchschnittsentgelts zu gewähren. § 19 regelt nunmehr einheitlich Vorgaben zur Ermittlung des Durchschnittseinkommens, die für die Leistungen nach den §§ 16 bis 18 gleichermaßen gelten und erleichtert aufgrund seiner vereinheitlichenden Wirkung insbesondere für den Arbeitgeber die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben.
- Die Regelung des bisherigen § 15 MuSchG, wonach Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, bei Schwangerschaft und Mutterschaft auch Anspruch auf ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, stationäre Entbindung, häusliche Pflege sowie Haushaltshilfe haben, ist wegen § 24c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) entbehrlich und wird nicht übernommen. Die bestehenden Regelungen zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft (insbesondere § 24c SGB V) finden weiterhin uneingeschränkt Anwendung.

IV. Alternativen

Keine

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Mutterschutz für privat beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeiterinnen bzw. für Angestellte des öffentlichen Dienstes ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG). Rechtliche Regelungen zum Mutterschutz sind grundsätzlich dem Arbeitsrecht im Sinne dieser Vorschrift zuzuordnen, die auch den Arbeitsschutz umfasst. In diesem Sinn besteht eine Kompetenz des Bundes zur Regelung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes von schwangeren und stillenden Frauen. Der im diesem Gesetz ebenfalls geregelte Kündigungsschutz und die Entgeltfortzahlung sind im Wesentlichen dem

Arbeitsrecht zuzuordnen; die sonstigen Regelungen zu Leistungen betreffen die Sozialversicherung.

Die Voraussetzungen des Artikels 72 Absatz 2 GG – die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse, soweit diese eine bundesstaatliche Regelung erforderlich macht – sind erfüllt. Die Lebensverhältnisse der Frauen sind durch die gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzes nachhaltig betroffen. Die Gewährleistung der Gesundheitsversorgung „auf gleichmäßig hohem Niveau“ (BVerfGE 114, 196 (222)) kann die Erforderlichkeit einer bundesgesetzlichen Regelung unter Gesichtspunkten der Rechts- und Wirtschaftseinheit begründen. Diese Erwägung kann auf die Gewährleistung des gesundheitlichen Mutterschutzes übertragen werden, sodass dessen Regelung der Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse dient.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich für die Regelungen zum Mutterschutz der Bundesbeamtinnen und Bundesrichterrinnen (Artikel 2) aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 GG; für die Regelungen zum Mutterschutz der Soldatinnen (Artikel 4) zudem aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1 GG. Für die Änderung des Beamtenstatusgesetzes (Artikel 3) ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG.

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Regelungen sind mit dem Recht der Europäischen Union, insbesondere mit der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG), der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.89, S. 1) (Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG)) und der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, und mit völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit der Integration der bisher in der MuSchArbV enthaltenen Mutterschutzbestimmungen in das MuSchG und mit der Aufhebung der MuSchArbV wird das Recht vereinheitlicht und vereinfacht. Durch die Regelung wird das Verständnis insbesondere der Arbeitgeber für die Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz erleichtert. Zudem wird der Ausschuss für Mutterschutz die Umsetzung des Mutterschutzrechts erleichtern, indem er praxismgerechte Regeln zur Umsetzung des MuSchG aufstellt. Damit wird die Verwaltung zunächst entlastet, da sich der Beratungsbedarf verringert. Daneben wird der Verwaltungsaufwand auch dadurch reduziert, dass Regelungen branchenunabhängig und verallgemeinernd gestaltet werden und damit weniger Ausnahmegenehmigungen erforderlich werden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Das Gesetzgebungsvorhaben trägt entsprechend den Managementregeln und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Das Gesetzgebungsvorhaben dient der Umsetzung der Managementregel 4. Demnach sind Gefahren und unvermeidbare Risiken für die menschliche Gesundheit zu vermeiden. Daneben berührt das Gesetzgebungsvorhaben auch die Managementregel 9, wonach allen Bevölkerungsschichten Chancen eröffnet werden sollen, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, um den sozialen Zusammenhalt zu stärken.

Der Mutterschutz hat das Ziel, gesundheitliche Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen, junge Mütter und ihr (ungeborenes) Kind zu verhindern. Durch die Integration der Regelungen der MuSchArbV in das MuSchG und der damit einhergehenden klareren Struktur der Regelungen wird das Mutterschutzrecht für Arbeitgeber, schwangere und stillende Frauen und Aufsichtsbehörden verständlicher und besser anwendbar. Das dient dem Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen, jungen Müttern und ihrem Kind. Ein auf alle Berufsgruppen bezogenes einheitliches Gesundheitsschutzniveau – auch für Beamtinnen, Richterinnen, Soldatinnen (über die einheitlichen unionsrechtlichen Umsetzungsvorgaben, vgl. auch die in den nach den Artikeln 2 bis 4 vorgesehenen Änderungen in § 79 BBG, § 46 BeamStG und § 30 SG) – stellt sicher, dass auch für diese Berufsgruppen ein ausreichender Mutterschutz während der Schwangerschaft, kurz nach der Entbindung und in der Stillzeit besteht. Der neu einzurichtende Ausschuss für Mutterschutz soll durch die von ihm erarbeiteten Empfehlungen eine bessere Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen gewährleisten.

Die Pflichten der Arbeitgeber werden hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung und der im Einzelfall für die schwangere oder stillende Frau notwendigen Umgestaltung der Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft und der Stillzeit klarer konturiert. Dadurch werden die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung gestärkt. Berufliche Nachteile der Schwangeren und der jungen Mütter werden – soweit mit dem Schutz von Mutter und Kind vereinbar – vermieden und dem Arbeitskräftemangel wird entgegengewirkt. Folglich sind positive Auswirkungen bezüglich des Indikators 16a „Beschäftigung – Beschäftigungsniveau steigern“ und des Indikators 18 „Gleichstellung in der Gesellschaft fördern“ (Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern) zu erwarten.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand ändern sich nicht. Der Leistungsumfang nach dem MuSchG wird nicht geändert. Insbesondere die Verlängerung der Schutzfristen im Fall der Geburt eines Kindes mit Behinderung nach § 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 MuSchG hat keine nennenswerten Auswirkungen auf die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand. Auch die Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs erhöht die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand nicht.

- Nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 finden die §§ 16, 17 Absatz 2 und § 18 auf Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, keine Anwendung. Wie bisher können sie Ansprüche nach § 17 Absatz 1 i.V.m. § 24i SGB V geltend machen, soweit sie (freiwillige) Mitglieder in der gesetzlichen Krankenkasse sind. An diesen Ansprüchen ändert sich nichts dadurch, dass diese Personen nun ausdrücklich in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden.
- Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erhalten weiterhin keine Leistungen nach dem Vierten Abschnitt des MuSchG, sondern die in den Besoldungsgesetzen schon bisher vorgesehenen Leistungen.
- Die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten sind schon nach bisheriger Rechtslage vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst, auch im Übrigen erfolgt die ausdrückliche Auflistung der Personengruppen in § 1 klarstellend.

Der im Zusammenhang mit der Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz und die Einrichtung und Betrieb einer Geschäftsstelle beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entstehende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im Einzelplan des BMFSFJ ausgeglichen.

4. Erfüllungsaufwand

Für den Erfüllungsaufwand werden nur direkte Kosten betrachtet. Aus diesem Grund sind Schwangerschaftsvertretungen und die damit verbundenen Aufwände nach den Modelldefinitionen des Erfüllungsaufwandes keine direkten Kosten, die aus den rechtlichen Änderungen des MuSchG entstehen.

4.1 Grundlegendes zu den Fallzahlen

Durch die Einbeziehung von Frauen mit Behinderung, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, in den geschützten Personenkreis des MuSchG wird die Zahl der unter das MuSchG fallenden Personen nur geringfügig zunehmen, voraussichtlich um etwa 30 Personen jährlich. Durch die hohen Gesamtfallzahlen für die betreffenden Vorgänge fällt dies hinsichtlich des Erfüllungsaufwands nicht ins Gewicht.

4.2 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Ein einmaliger Erfüllungsaufwand entsteht für Bürgerinnen und Bürger nicht.

4.2.1 Mitteilung an den Arbeitgeber darüber, dass die Mutter stillt

Stillende Frauen sollen ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass sie stillen. Es wird von ca. 107 000 erwerbstätigen stillenden Müttern ausgegangen. Es entsteht insgesamt ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 3 600 Stunden.

4.3 Änderung am Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entfällt ein jährlicher Aufwand von rund 488 000 Euro. Davon entfallen rund 250 000 Euro auf fünf Informationspflichten (ohne Sachkosten). Die Sachkosten belaufen sich auf 238 000 Euro und fallen nur bei Informationspflichten an.

4.3.1 Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Wegen § 12 Absatz 1 Satz 2 entfällt eine gesonderte Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, wenn aufgrund der Art des Arbeitsplatzes keine Gefährdung für schwangere oder stillende Frauen zu erwarten ist. Es wird geschätzt, dass für 68 000 Fälle keine gesonderte Dokumentation notwendig ist. Daher entfallen jährlich Personalkosten i. H. v. rund 315 000 Euro und jährlich Sachkosten i. H. v. 68 000 Euro.

4.3.2 Bereitstellung der aktuellen Textfassung des Mutterschutzgesetzes

Durch die Neuregelung des § 22 Absatz 1 Satz 2 genügt es, dass das MuSchG von den Frauen in elektronischer Form eingesehen werden kann. Es wird von 170 000 betroffenen Unternehmen ausgegangen. Der Erfüllungsaufwand reduziert sich um Personalkosten i. H. v. etwa 245 000 Euro pro Jahr und um Sachkosten i. H. v. 170 000 Euro pro Jahr.

4.3.3 Meldung über stillende Frauen an die Aufsichtsbehörde

Es wird von ca. 107 000 Fällen pro Jahr ausgegangen. Es entsteht ein Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten von rund 307 000 Euro jährlich.

4.4 Änderung am Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

4.4.1 Bildung eines Ausschusses für Mutterschutz im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Für die Bildung eines Ausschusses für Mutterschutz, der aus 12 Mitgliedern bestehen soll, entsteht durch vorbereitende Arbeiten ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten i. H. v. etwa 2 000 Euro und von Sachkosten i. H. v. 400 Euro.

4.4.2 Berufung der Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz

Für die erstmalige Berufung der 12 Mitglieder und ihrer Vertreter liegt der einmalige Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten und von Sachkosten voraussichtlich unter 100 Euro. Der jährliche Erfüllungsaufwand beläuft sich voraussichtlich auf unter 500 Euro für Personal- und Sachkosten.

4.4.3 Vorschlag zur Wahl des Ausschussvorsitzenden

Für die Wahl des Ausschussvorsitzenden, der aus den Mitgliedern des Ausschusses gewählt wird, wird ein jährlicher Erfüllungsaufwand von unter 200 Euro (Personal- und Sachkosten) angenommen.

4.4.4 Erarbeitung des Arbeitsprogramms des Ausschusses für Mutterschutz

Für die Erarbeitung des vierjährigen Arbeitsprogramms wird ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Form von Personal- und Sachkosten von unter 500 Euro geschätzt.

4.4.5 Veröffentlichung der Erkenntnisse des Ausschusses für Mutterschutz im Gemeinsamen Ministerialblatt

Es wird angenommen, dass dreimal im Jahr eine Veröffentlichung der Erkenntnisse des Ausschusses für Mutterschutz im Gemeinsamen Ministerialblatt erfolgt. Dafür wird ein jährlicher Erfüllungsaufwand von unter 100 Euro Personal- und Sachkosten angenommen.

4.4.6 Geschäftsstelle für den Ausschuss für Mutterschutz beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Für die Geschäftsstelle sind eine Stelle im gehobenen Dienst und eine Stelle im höheren Dienst vorgesehen. Es wird ein Erfüllungsaufwand pro Jahr von rund 150 000 Euro (Personalkosten) und rund 36 000 Euro (Sachkosten) angenommen.

4.4.7 Entgegennahme der Meldung über Stillzeit durch die Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörden müssen die Meldungen über stillende Frauen entgegennehmen. Es wird von etwa 107 000 Fällen pro Jahr ausgegangen. Es entstehen Personalkosten i. H. v. rund 242 000 Euro pro Jahr sowie Sachkosten i. H. v. etwa 101 000 Euro pro Jahr.

4.4.8 Entgegennahme der Meldung über die Kündigung einer Frau nach der Entbindung

Es werden ca. 170 Fälle pro Jahr zugrunde gelegt, sodass ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten i. H. v. rund 400 Euro und in Form von Sachkosten i. H. v. ca. 200 Euro entsteht.

5. Weitere Kosten

Der Wirtschaft und Verwaltung als Arbeitgeber können weitere Kosten durch die Einstellung von Vertretungen insbesondere für schwangere Frauen, die aufgrund von Beschäftigungsverboten nicht oder nur eingeschränkt arbeiten dürfen, und den damit verbundenen Aktivitäten entstehen. Parallel dazu kann bei den Bürgerinnen und Bürgern Aufwand anfallen, wenn sie sich auf Anzeigen für Schwangerschaftsvertretungen bewerben oder wenn sie sich nach Schwangerschaftsvertretungen wieder eine neue Stelle suchen müssen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Aufgrund seiner Zielsetzungen ist das Gesetz gleichstellungspolitisch bedeutsam. Um Benachteiligung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Stillzeit auf dem Arbeitsmarkt zu mindern, werden die Pflichten der Arbeitgeber hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung neu strukturiert und klarer gefasst, sodass die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft gestärkt und berufliche Nachteile vermieden werden. Dies erfolgt im Rahmen einer verantwortungsvollen Interessenabwägung zwischen der Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und jungen Mutter sowie ihres (werdenden) Kindes einerseits und ihrer Autonomie bei der Entscheidung über ihre Erwerbstätigkeit andererseits. Frauen sollen nicht über das zum Schutz gebotene Maß hinaus in ihrem beruflichen Werdegang beeinträchtigt werden (§ 7 Absatz 1 Satz 2 und 3).

VIII. Befristung; Evaluation

Der Mutterschutz ist eine Daueraufgabe. Für eine Befristung der gesetzlichen Regelungen besteht daher keine Veranlassung. Die neu strukturierten Regelungen gehören zum Kernbestand des Mutterschutzes und werden zudem weitestgehend unionsrechtlich vorgegeben.

Erkenntnisse für einen Weiterentwicklungsbedarf im Bereich des Mutterschutzes ergeben sich aus den Rückmeldungen der Aufsichtsbehörden, die entsprechenden Berichtspflichten unterliegen. Anlässe zur Überprüfung der gesetzlichen Regelungen ergeben sich zudem aus Hinweisen des Ausschusses für Mutterschutz, durch Entwicklungen im Arbeitsschutzrecht und gegebenenfalls durch Änderungen im Unionsrecht. Ein Bedarf für eine gesetzlich vorgeschriebene Evaluation wird daher grundsätzlich nicht gesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

§ 1 Anwendungsbereich

Die Vorschrift regelt in Absatz 1 den sachlichen Anwendungsbereich, in Absatz 2 den persönlichen Anwendungsbereich.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Danach schützt das Gesetz die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das MuSchG enthält Regelungen zum Gesundheitsschutz (Abschnitt 2), zum Kündigungsschutz (Abschnitt 3) und zum Leistungsrecht (Abschnitt 4).

Das Schutzgut umfasst den Schutz vor jeder Form der physischen oder psychischen Beeinträchtigung der Gesundheit, denen die beschäftigte Frau bei der Arbeit während ihrer Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit ausgesetzt ist oder sein kann. Die Regelungen zum Gesundheitsschutz sind unabdingbar. Der Begriff der Sicherheit findet anders als bisher keine gesonderte Erwähnung im Gesetz, ist jedoch als integraler Bestandteil des Gesundheitsschutzes ebenfalls erfasst.

Entsprechend der Vorgaben der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) gilt das Gesetz grundsätzlich auch für vor kurzem entbundene Frauen, die ihr Kind nicht stillen. Allerdings finden die Regelungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes auf diese Personengruppe keine Anwendung, da nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt sind, die unabhängig vom Stillen typischerweise nach dem Wochenbett auftreten und die die Belastbarkeit der Frauen noch nach Ablauf der obligatorischen Schutzfrist nach der Entbindung herabsetzen (vgl. auch Begründung zu § 7). Vor individuellen Belastungssituationen bietet insoweit das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 14 einen ausreichenden Schutz.

Nach dem in Absatz 1 formulierten sachlichen Anwendungsbereich findet das Gesetz nicht auf gebärfähige Frauen Anwendung. Aus systematischen Gründen sind dementsprechend die Regelungen der bisherigen § 5 Absatz 1 Nummer 5 und § 6 Absatz 3 MuSchArbV zum Schutz der Gebärfähigkeit nicht in die Neuregelung des MuSchG übernommen worden. Der Schutz der Gebärfähigkeit wird durch die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen sichergestellt.

Allgemeine Regelungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, zur Arbeitszeit oder zum individuellen oder kollektiven Arbeitsrecht (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Heimarbeitsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz), sind ergänzend zu den Regelungen des MuSchG anzuwenden.

Im Verhältnis der Vorschriften zueinander gilt die jeweils strengere Regelung mit dem höheren Schutzniveau. Vorrangig anzuwenden sind insoweit insbesondere bestimmte Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Soweit allgemeine Regelungen des Gesundheitsschutzes mutterschutzbezogene Regelungen enthalten (z. B. Strahlenschutzverordnung, Röntgenverordnung), sind diese als Konkretisierung der Regelungen des MuSchG zu begreifen und an den Vorgaben des MuSchG zu messen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 ist nunmehr anstelle des Arbeitnehmerbegriffs des bisherigen § 1 Nummer 1 MuSchG der Beschäftigtenbegriff im Sinne von § 7 Absatz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) maßgeblich. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind danach eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgewalters.

Mit diesem Beschäftigtenbegriff werden insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH erfasst, soweit diese aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit unter den Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV fallen. Damit wird auch der Rechtsprechung des EuGH in seinem Urteil zum Fall Danosa (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343) Rechnung getragen.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 erstreckt sich der persönliche Anwendungsbereich auch auf Frauen nach Nummer 1 bis 8 unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Absatz 1 SGB IV vorliegt.

Damit gilt das MuSchG unabhängig von ihrem Beschäftigtenstatus grundsätzlich auch für

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 16 bis 19 auf sie keine Anwendung finden,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft sind, Diakonissinnen und Frauen, die einer ähnlichen Gemeinschaft während ihres Dienstes für die Gemeinschaft und während der Zeit ihrer außerschulischen Bildung,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 Heimarbeitsgesetz, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 8 und 12 auf sie keine Anwendung finden und § 7 Absätze 1 bis 5 für sie entsprechende Anwendung findet,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 findet das MuSchG auf Frauen in betrieblicher Berufsbildung Anwendung. Diese Frauen können je nach Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses auch Beschäftigte sein und sind dann schon nach Satz 1 geschützt. Nummer 1 findet insoweit nur nachrangig Anwendung.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 werden in Anlehnung an § 2 Absatz 2 Nummer 7 ArbSchG nun auch Frauen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne von § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) beschäftigt sind, ausdrücklich erwähnt. Je nach Ausgestaltung des Sozialrechtsverhältnisses können Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, auch von Satz 1 erfasst sein. In den Fällen, in denen die soziale Betreuung überwiegt und nur ein Taschengeld gezahlt wird, wird in der Regel jedoch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Satz 1 vorliegen.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt klarstellend die Anwendung des MuSchG auf Entwicklungshelferinnen. Nach § 4 Absatz 1 Nummer 4 Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) hat bereits jetzt der Träger des Entwicklungsdienstes die Pflichten, die nach dem MuSchG dem Arbeitgeber obliegen, vertraglich zu übernehmen. Die §§ 16 bis 19 finden auf Entwicklungshelferinnen keine Anwendung. Für sie gilt die speziellere Regelung zur Gewährung der Unterhaltsleistungen während der Schwangerschaft und der Schutzfristen nach § 8 Absatz 2 EhfG.

Zu Nummer 4

Durch Nummer 4 wird klargestellt, dass dieses Gesetz auch für weibliche Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) oder nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) gilt. Auf schwangere und stillende Freiwillige nach dem BFDG oder JFDG wurde bereits bisher das MuSchG angewendet. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs auf diese Personengruppen erfolgt damit nicht.

Zu Nummer 5

Nummer 5 regelt, dass Frauen, die Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft sind, Diakonissinnen und Frauen, die einer ähnlichen Gemeinschaft angehören, sofern sie nicht schon unter Satz 1 fallen, in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen werden. Die Einbeziehung in Nummer 5 erfasst also nur diejenigen Frauen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einem Orden tätig werden und nicht bereits aufgrund ihres Beschäftigtenstatus im Sinne von Nummer 1 tätig werden oder über eine entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften geschützt sind.

Zu Nummer 6

Wie nach dem bisherigen § 1 Nummer 2 gilt das MuSchG nach Nummer 6 grundsätzlich auch für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und die ihr Gleichgestellte im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 Heimarbeitsgesetzes (HAG). Im Unterschied zu Betriebsarbeit sind die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten für die Arbeitsbedingungen grundsätzlich selbst verantwortlich (§ 16 HAG). Durch die Herausnahme der §§ 8 und 12 aus dem Geltungsbereich für die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten wird den Besonderheiten der Heimarbeit Rechnung getragen. Durch die Formulierung „entsprechende Anwendung“ wird zum Ausdruck gebracht, dass die Pflichten der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 7 Absatz 1 bis 5 für die Auftraggeber und Zwischenmeister nur insoweit gelten, als sie in ihrem Einflussbereich liegen.

Zu Nummer 7

Nach Nummer 7 gilt das MuSchG auch für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind. Wie bereits in § 2 Absatz 2 Nummer 3 ArbSchG werden damit auch die arbeitnehmerähnlichen Personen ausdrücklich in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen. In der Vollzugspraxis der Aufsichtsbehörden wird bereits bisher über § 4 Nummer 6 ArbSchG, nach dem der Arbeitgeber spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen berücksichtigen muss, die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften für schwangere oder stillende arbeitnehmerähnliche Personen überprüft. Die ausdrückliche Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in den persönlichen Anwendungsbereich des MuSchG dient damit der Rechtssicherheit im Vollzug.

Die Notwendigkeit der Einbeziehung solcher arbeitnehmerähnlicher Personen in den Anwendungsbereich ergibt sich zudem aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im Fall „Danosa“ (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343), in der der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) betont wird.

Die leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 16, 17 Absatz 2 und § 18 finden auf arbeitnehmerähnliche Personen hingegen keine Anwendung, da Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frauen liegen und insoweit nicht dem Einflussbereich des Auftraggebers zugewiesen werden können. Wie

bisher haben sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 17, soweit sie (freiwillige) Mitglieder in der gesetzlichen Krankenkasse sind.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 gilt das MuSchG nicht für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen. Der veränderte rechtliche Rahmen des MuSchG wird unter Wahrung der unionsrechtlichen Vorgaben wie bisher auf die Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen des Bundes im Rahmen geltender Verordnungen zum Mutterschutz übertragen.

Zu § 2 Begriffsbestimmungen

§ 2 enthält Begriffsbestimmungen für dieses Gesetz, Absatz 1 regelt den Begriff des Arbeitgebers und Absatz 2 den Begriff des Beschäftigungsverbots.

Zu Absatz 1

Absatz 1 definiert den für das MuSchG geltenden Arbeitgeberbegriff.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 sind alle natürlichen und juristischen Personen und rechtsfähigen Personengesellschaften, die Personen im Falle von § 1 Absatz 1 Satz 1 beschäftigen, Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt besondere Personengruppen, die dem Arbeitgeber gleichgestellt sind.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 ist eine natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die eine Frau im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet, einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 ist ein Träger der Werkstatt für behinderte Menschen nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 ist der Träger des Entwicklungsdienstes nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 4

Nach Nummer 4 ist die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem JFDG oder BJDG im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird, einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 5

Nach Nummer 5 ist die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaften im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 6

Nach Nummer 6 ist der Auftraggeber oder Zwischenmeister einer Person im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 einem Arbeitgeber gleichgestellt. Damit übernimmt diese Regelung für die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten den Regelungsgehalt des bisherigen § 24 MuSchG.

Zu Nummer 7

Nach Nummer 7 ist der Auftraggeber einer Person im Falle von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den Begriff des Beschäftigungsverbots für das MuSchG.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 sind Beschäftigungsverbote im Sinne dieses Gesetzes die Beschäftigungsverbote während der Schutzfrist vor bzw. nach der Entbindung (§ 3), das Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 4), das vorläufige Beschäftigungsverbot (§ 8 Absatz 3) sowie das betriebliche Beschäftigungsverbot (§ 11 Absatz 1 Nummer 3) und das ärztliche Beschäftigungsverbot (§ 14). Damit sind andere Beschäftigungsverbote, insbesondere solche nach dem Jugendschutzgesetz, nicht vom Begriff des Beschäftigungsverbots nach dem MuSchG erfasst.

Soweit die Regelungen nach den §§ 3, 4, 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14 vorsehen, dass der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen darf, bezieht sich dieses Verbot – unabhängig vom Begriff der Beschäftigung nach § 7 SGB IV – auf jede Betätigung der Frau im Rahmen eines vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfassten Rechtsverhältnisses.

Zu Satz 2

Satz 3 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 24 Nummer 1 MuSchG, wonach für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt. Die für den Bereich der Heimarbeit einschlägigen Beschäftigungsverbote sind in den §§ 3, 6, 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14 geregelt.

Zu Satz 3

Nach Satz 2 tritt für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, an die Stelle dieser Beschäftigungsverbote nach den §§ 3, 4, 8 Absatz 3, § 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14 die Pflicht des Auftraggebers, die Frau von der Dienstleistungspflicht freizustellen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frauen liegen und insoweit nicht dem Einflussbereich des Auftraggebers zugewiesen werden können. Vor diesem Hintergrund soll auch die Entscheidung über die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit der Frau im Sinne von Nummer 7 überlassen bleiben, da diese Entscheidung bei selbstständig erwerbstätigen Frauen auch von ihren finanziellen Vorkehrungen für den Fall von Erwerbsausfällen abhängen dürfte. Ihr Auftraggeber darf sie in diesen Fällen jedoch nicht dazu verpflichten, die vertraglich vereinbarte Dienstleistung zu erbringen.

Zu § 3 Schutzfristen

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 2 und § 5 Absatz 2 MuSchG. Es wird klargestellt, dass sich die schwangere Frau während der letzten sechs Wochen vor der Entbindung zu einer Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit bereit erklären kann, ohne dass dadurch der Arbeitsvertrag geändert wird. Der Begriff der Schutzfrist vor der Entbindung wird gesetzlich bestimmt.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Satz 1 der Regelung übernimmt in Teilen den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und definiert den Begriff der Schutzfrist nach der Entbindung.

Zu Satz 2

Zu den Nummern 1 und 2

Die Regelung des Absatzes 2 Nummer 1 und 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Nummer 3

Die Regelung der Nummer 3 wird neu eingefügt. Wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne vom § 2 SGB IX ärztlich festgestellt wird, verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist auf 12 Wochen. Die Entbindung ist in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen Belastungen verbunden und das Kind hat gerade auch in der ersten Zeit nach der Entbindung häufig einen erhöhten Pflegebedarf. Zudem stellt die Behinderung des Kindes die Mutter vielfach vor besondere Anforderungen, die oft auch mit einer besonderen psychischen Belastungssituation verbunden sein können. Behinderungen, die erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, können nicht nachträglich eine verlängerte Schutzfrist auslösen.

Zu Satz 3

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Der Begriff der vorzeitigen Entbindung umfasst sowohl Frühgeburten als auch sonstige vorzeitige Entbindungen.

Zu Absatz 3

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 3 und 4 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu § 4 Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit

Die Regelung übernimmt – mit wenigen redaktionellen Änderungen – den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 1 bis 4. Der bisherige Absatz 5 findet sich nun in § 6; der bisherige Absatz 6, der behördliche Ausnahmen vom Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit ermöglicht, wird in § 24 Absatz 3 Nummer 1 geregelt.

Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleiben unberührt.

Zu § 5 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 16 Satz 1 und 2 MuSchG und ist redaktionell angepasst. Der Regelungsgehalt des bisherigen § 16 Satz 3 MuSchG findet sich nunmehr in § 20.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 1 Satz 1 MuSchG, schränkt die Freistellung zum Stillen jedoch auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung ein.

Die Festlegung einer zeitlichen Obergrenze für die bezahlte Freistellung für Stillzeiten ist im Rahmen dieser Vorschrift klarstellend erforderlich, damit ein Interessenausgleich zwischen den Belangen des Arbeitgebers und den Belangen der Frau sichergestellt ist.

Die Vorschrift gibt stillenden Müttern, die nach der Entbindung in das Erwerbsleben zurückkehren, für die Zeit des Stillens einen bezahlten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber. Damit wird die Ernährung des Säuglings mit Muttermilch gefördert. Das beruht insbesondere darauf, dass das Stillen eines Säuglings in der Regel jeder anderen Ernährungsweise aus gesundheitlichen Gründen vorzuziehen ist, da die Milch der Mutter aus ernährungsphysiologischer Sicht und immunologischer Sicht nach heutigen Erkenntnissen in der Regel die beste Ernährung für den Säugling ist. Das Stillen liegt darüber hinaus auch im gesundheitlichen Interesse der Mutter. Die Vorteile des Stillens nehmen allerdings mit zunehmendem Lebensalter des Kindes ab. Spätestens wenn das Kind 12 Monate alt ist, ist das Stillen des Kindes weder aus ernährungsphysiologischer Sicht noch immunologischer Sicht notwendig. Damit wird jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein längeres Stillen im Einzelfall möglicherweise empfehlenswert ist.

Sinn und Zweck der Vorschrift ist ein Interessenausgleich zwischen dem Anspruch des Arbeitgebers an der Arbeitsleistung der bei ihm beschäftigten Mutter einerseits und dem allgemeinen Interesse der Bewahrung von Mutter und Kind vor Gefahren für Gesundheit und Kindesentwicklung, die mit dem Arbeitseinsatz der Mutter verbunden sind, andererseits. Dieser Interessenausgleich erfordert, den Arbeitgeber über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus mit den Kosten und Schwierigkeiten betrieblicher und organisatorischer Art, die mit der Stillzeitgewährung verbunden sein können, nicht mehr zu belasten.

Zu den Sätzen 2 und 3

Die Sätze 2 und 3 übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 1 Satz 2 und 3 MuSchG unverändert. Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz. Danach ist die Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Bei einer Arbeitszeit von 8 Stunden mit einer halben Stunde Pause sind daher zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde Stillzeit zu gewähren. Die Stillpausen sind zusätzlich zu den vorgesehenen Pausen zu gewähren (vgl. § 20 Absatz 1 Satz 2).

Zu § 6 Beschränkung von Heimarbeit

§ 6 regelt die mutterschutzrechtliche Beschränkung von Heimarbeit. Die Regelungen des Jugendarbeitsschutzes bleiben – wie bisher – unberührt.

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 1 MuSchG hinsichtlich der Beschränkung von Heimarbeit für schwangere Frauen und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 1 MuSchG hinsichtlich der Beschränkung von Heimarbeit für stillende Frauen und ist redaktionell überarbeitet.

Die zulässige Tagesarbeitszeit wurde von 7¼ auf 7 Stunden herabgesetzt, um eine Regelungskohärenz mit § 5 herzustellen: Nach § 5 beträgt die Pause für eine Stillzeit bei einer Arbeit von bis zu acht Stunden pro Tag 60 Minuten (entweder zweimal 30 Minuten oder einmal 60 Minuten). Bei einer Stillpause von 60 Minuten ergibt sich damit eine Tagesarbeitszeit von 7 Stunden. Nach der im bisherigen § 8 Absatz 5 MuSchG festgelegten Tagesarbeit von 7¼ Stunden verringert sich damit die Stillpause entgegen § 5 Absatz 2 auf 45 Minuten. Dieses gesetzgeberische Redaktionsversehen wird nunmehr beseitigt.

In Bezug auf beide Absätze des § 6 gilt, dass die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes unberührt bleiben

Zu § 7 Gestaltung der Arbeitsbedingungen

§ 7 enthält die für den betrieblichen Gesundheitsschutz grundlegenden Regelungen. Absatz 1 beschreibt die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die in den Absätzen 2 bis 4 konkretisiert werden. Absatz 5 gibt besondere Vorgaben für die Delegation, Absatz 6 gibt Vorgaben für die Kostentragung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die grundlegenden Zielsetzungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Satz 1 regelt die Pflichten des Arbeitgebers zur Vermeidung von gesundheitlichen Gefährdungen der schwangeren und stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt oder tätig sind, und die ihres Kindes. Satz 2 verpflichtet den Arbeitgeber zur Ermöglichung einer verantwortbaren Beschäftigung auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Satz 3 regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, Nachteile der betreffenden Frau möglichst zu vermeiden.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres (ungeborenen) Kindes zu treffen. Absatz 1 nennt damit die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und übernimmt, redaktionell überarbeitet, den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Absatz 1 MuSchG. In Abgrenzung zum Arbeitsschutz regelt er die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die besonderen Belange von schwangeren und stillenden Frauen sowie ihres (ungeborenen) Kindes.

Absatz 1 verpflichtet den Arbeitgeber dazu, alle erforderlichen Gesundheitsschutzmaßnahmen zu treffen. Der Begriff der erforderlichen Maßnahmen erfasst dabei insbesondere auch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 und die Umsetzung der dabei ermittelten Schutzmaßnahmen nach den Vorgaben der §§ 9 und 10 in der Rangfolge des § 11. Es wird klargestellt, dass auch beim Mutterschutz nicht allein die physische, sondern auch die psychische Gesundheit zu schützen ist. Die Erweiterung des Schutzbereichs auf das ungeborene bzw. das zu stillende Kind ist ebenfalls lediglich eine Klarstellung im Wortlaut.

Auf die Aufzählung ausgewählter Gesichtspunkte der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wie sie im bisherigen § 2 Absatz 1 MuSchG vorgenommen wird, wird verzichtet. Arbeitsbedingungen sind insbesondere alle organisatorischen, technischen und witterungsbedingten Einflüsse, einschließlich ihrer physikalischen, chemischen und biologischen Faktoren, die bei Tätigkeiten auf die Frauen einwirken. Bei der Gestaltung der organisatorischen Einflüsse sind insbesondere auch die Vorgaben des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes im ersten Unterabschnitt zu berücksichtigen. So kann es beispielsweise erforderlich sein, schwangeren Frauen anstelle von Nachtschichten eine Arbeit in Tagschichten anzubieten (vgl. auch Artikel 7 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)).

Wie bisher sind auch die neustrukturierten Regelungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes einschließlich der Regelung des Absatzes 1 auf den Schutz von schwangeren oder stillenden Frauen oder ihres (ungeborenen) Kindes ausgerichtet. Nicht stillende Frauen mit einem neugeborenen Kind werden grundsätzlich nicht erfasst, da nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt sind, die unabhängig vom Stillen typischerweise nach dem Wochenbett auftreten und die die Belastbarkeit der Frau noch nach Ablauf der obligatorischen Schutzfrist nach der Entbindung herabsetzen. Damit sind Frauen im Hinblick auf den Regenerationsbedarf in der nachgeburtlichen Rückbildungsphase ausreichend durch die obligatorische, grundsätzlich mindestens achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung (§ 3 Absatz 2) geschützt; zusätzliche betriebliche Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers erscheinen insoweit nicht geboten. Soweit im Einzelfall die Auswirkungen der Entbindung noch über die Schutzfrist nach der Entbindung hinaus fortwirken sollten, wird der Schutz der Frau durch die Möglichkeit eines ärztlichen Beschäftigungsverbots nach § 14 Absatz 2 als ausreichend erachtet.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 ist eine Frau auch in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen, soweit es nach dem MuSchG verantwortbar ist. Die Vorschrift konturiert damit die Verpflichtung des Arbeitgebers, alle Maßnahmen zu ergreifen, um eine Frau weiter zu beschäftigen. Der Mutterschutz gewährleistet damit einerseits den Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen während der Schwangerschaft, der Zeit nach der Geburt und der Stillzeit für schwangere Frauen oder für Mütter und ihre Kinder, andererseits stellt er sicher, dass die Frau ihre Beschäftigung fortsetzen kann, soweit dies nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls nach der Umsetzung entsprechender Schutzmaßnahmen verantwortbar ist.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 sollen Nachteile aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung und Stillzeit vermieden werden. Diesem Ziel dienen z. B. die Regelungen der Abschnitte 3 und 4 zur Kündigung oder zum Leistungsrecht. Der Schutz vor Diskriminierung umfasst nicht nur einen individuellen, sondern auch einen strukturellen Diskriminierungsschutz.

Zu Absatz 2 (Gefährdungsbegriff)

Absatz 2 konkretisiert in Satz 1 die Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und führt den Begriff der Gefährdung ein. Satz 2 bestimmt den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung; Satz 3 bestimmt Voraussetzungen, unter denen eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen gilt.

In Absatz 2 wird die Gefährdung als zentraler Begriff im betrieblichen Gesundheitsschutz des Mutterschutzrechts eingeführt. Der Begriff der „Gefährdung“ bezeichnet – im Unterschied zum Rechtsbegriff der „Gefahr“ – die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit (BAG, Urteil vom 20.05.2009, 4 AZR 179/08, NZA 2009, 102, 105; BT-Drs. 13/3540, S. 16 zu § 4 Nummer 1 ArbSchG). Dieser aus dem Arbeitsschutz bekannte Gefährdungsbegriff gilt grundsätzlich auch im Mutterschutzrecht. Entsprechend muss der Arbeitgeber beispielsweise im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 prüfen, welche Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes in diesem Sinn vorliegen. Unter Berücksichtigung der mutterschutzrechtlichen Zielsetzung und in systematischer Zusammenschau mit den arbeitsschutzrechtlichen Regelungen setzt die „Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes“ Folgendes voraus:

1. Zunächst muss die Möglichkeit bestehen, dass die festgestellten Schadfaktoren die schwangere oder stillende Frau bzw. das werdende oder zu stillende Kind gesundheitlich beeinträchtigen. Bei der Prüfung einer Gefährdung sind damit auch Schadfaktoren zu berücksichtigen, die nur möglicherweise eine gesundheitliche Beeinträchtigung herbeiführen können oder denen die Beschäftigte nur möglicherweise ausgesetzt ist oder mit denen sie in Kontakt kommt (vgl. § 9 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1). Zudem können nach den Maßgaben des Gesetzes grundsätzlich auch Arbeitsbedingungen, die nach dem Stand der Wissenschaft lediglich im Verdacht stehen, gesundheitliche Beeinträchtigungen hervorzurufen, eine Gefährdung darstellen (wie etwa Verdachtstoffe im Sinne von § 9 Absatz 1 Satz 2).
2. Des Weiteren setzt der Begriff der Gefährdung einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten Tätigkeit und zu den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen voraus. Dieser Bezug muss nicht notwendigerweise im Sinn einer Kausalität begründet sein. Vielmehr genügt es, dass eine im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind, signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung eintritt (z. B. bei einer Lärmbelastung am Arbeitsplatz). Der erforderliche Bezug zur Beschäftigung ist nicht gegeben, wenn die Gefährdung außerhalb des Arbeitsumfelds in gleicher Weise besteht. Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass die Frau an einer Grippe erkrankt, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb des Arbeitsumfelds nicht erhöht ist. In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als allgemeines Lebensrisiko dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers liegt.
3. Schließlich muss die Gefährdung einen Bezug zur Schwangerschaft oder zur Stillzeit aufweisen. Dieser Bezug ist dann gegeben, wenn die Gesundheit der Frau mutterschutzspezifisch während der Schwangerschaft oder des Stillens oder die Gesundheit des (ungeborenen) Kindes beeinträchtigt werden könnte. Eine wissenschaftlich nachgewiesene Kausalität zwischen den Arbeitsbedingungen und der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigung ist dazu nicht erforderlich. Die mutterschutzspezifische gesundheitliche Beeinträchtigung der Frau kann sich aus einer signifikant erhöhten Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei schwangeren oder stillenden Frauen ergeben (z. B. erhöhte Thrombosewahrscheinlichkeit bei langem Stehen infolge der schwangerschaftsbedingt veränderten Blutgerinnung) oder aber auch daraus, dass die etwaige Erkrankung nach Art, Ausmaß und

Dauer während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit besonders schwerwiegende Auswirkungen hat (z. B. besonders schwerer Verlauf einer Leberentzündung vom Typ Hepatitis E infolge des veränderten Immunstatus der Frau in der Schwangerschaft). Soweit kein besonderer Bezug gegeben ist (etwa bei der Gefährdung, sich die Hand zu klemmen), bedarf es auch keines besonderen Schutzes durch das Mutterschutzrecht; wie für die übrigen nicht schwangeren Frauen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

Anders als im Hinblick auf Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau sind Gefährdungen des (ungeborenen) Kindes vollumfänglich erfasst, da Einwirkungen auf die Gesundheit des (ungeborenen) Kindes im Arbeitsschutzrecht grundsätzlich keine Berücksichtigung finden.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes möglichst vermieden werden und unverantwortbare Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes ausgeschlossen werden.

Die Regelung stellt zum einen klar, dass der Grundsatz der Risikominimierung auch im mutterschutzrechtlichen Gesundheitsschutz gilt. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen müssen demnach Gefährdungen möglichst vermieden und muss die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten werden (vgl. § 4 Nummer 1 ArbSchG). Dies gilt nach dem Wortlaut auch für Gefährdungen, die als hinnehmbar und damit verantwortlich eingestuft werden.

Zum anderen wird klargestellt, dass unverantwortbare Gefährdungen wirkungsvoll unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 11 ausgeschlossen werden müssen. Mit den Schutzmaßnahmen, zu deren Ergreifung der Arbeitgeber verpflichtet ist, soll ein angemessener Schutz der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes gewährleistet werden. Dies erfordert den Ausgleich zwischen zwei Erwägungen: Zum einen müssen schwangere und stillende Frauen vor unverantwortbaren Gefährdungen geschützt werden. Zum anderen soll ihnen eine verantwortbare, ihren individuellen Bedürfnissen angepasste Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht werden. Dieser Ausgleich ist zudem auch erforderlich, um die Autonomie der schwangeren und stillenden Frau in angemessener Weise zu gewährleisten und die gesellschaftliche Akzeptanz in die Gebotenheit der mutterschutzrechtlichen Regelungen sicherzustellen. Die Forderung, im Rahmen des Mutterschutzes jegliche Gefährdung auszuschließen, würde die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen weitgehend ausschließen. Dies würde der Zielsetzung des Mutterschutzes zuwiderlaufen, schwangeren und stillenden Frauen eine verantwortbare Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, die ihren individuellen Bedürfnissen angepasst ist. Zudem würde auf diese Weise versucht werden, im Arbeitsumfeld ein Schutzniveau zu erreichen, dass sich außerhalb des Arbeitsumfelds nicht aufrechterhalten lässt.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Gefährdungen in der Schwangerschaft und der Stillzeit erfordert daher die Unterscheidung zwischen hinnehmbaren und nicht hinnehmbaren Gefährdungen der Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes. Diese Unterscheidung muss vom Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 vorgenommen werden.

Unverantwortbare – und damit nicht hinnehmbare – Gefährdungen der Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes sind nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitgeber auszuschließen und können möglicherweise auch zu einem Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 (bzw. – im Fall der Heimarbeit – zu einem Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach § 11 Absatz 2) führen. Der Maßstab für den maßgeblichen Gefährdungsschutz

ergibt sich vor allem aus den §§ 9 und 10 und den von dem Ausschuss für Mutterschutz nach § 25 festgelegten Regeln.

Hinnehmbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes sollen nach Absatz 2 Satz 1 möglichst gering gehalten werden, können jedoch nicht zu einem Beschäftigungsverbot führen, da dies eine unangemessene Einschränkung der Teilhabe der schwangeren und stillenden Frau am Erwerbsleben wäre.

Zu Satz 2

In Satz 2 wird für das Mutterschutzrecht der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung näher bestimmt. Der Begriff beschreibt die Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen zum Schutz der Mutter oder ihres Kindes auszuschließen hat. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, wenn die Gefährdung nach Abwägung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Gesundheitsbeeinträchtigung eintritt, und der Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Hinnehmbare Gefährdungen müssen hingegen nicht ausgeschlossen werden, da sie nicht mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit eintreten oder selbst bei ihrem Eintritt weder für die Frau noch für ihr (ungeborenes) Kind eine nennenswerte gesundheitliche Beeinträchtigung darstellen. Für sie gilt aber das Gebot der Risikominimierung nach Satz 1, 1. Alternative.

Der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung stellt eine qualifizierte Form der Gefährdung dar. Der Gefährdungsbegriff ist jedoch ungeeignet, um die Schwelle zu beschreiben, ab deren Erreichen Gefährdungen auszuschließen sind. Denn wenn der Arbeitgeber jede mögliche gesundheitliche Beeinträchtigung in der Schwangerschaft und in der Stillzeit ausschließen müsste, würde dies dazu führen, dass eine Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben nahezu unmöglich wäre. Daher wird der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung eingeführt, durch den ein angemessener Mutterschutz sichergestellt und eine verantwortbare Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben ermöglicht werden soll.

Zur Beurteilung, ob eine Gefährdung nach Abwägung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Gesundheitsbeeinträchtigung eintritt, und der Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist, ist entsprechend der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 27.05.1993, 5 C 42/89, NJW 1994, 401) zu differenzieren: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie ist umso kleiner, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt, unter welchen Voraussetzungen eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen gilt (vgl. auch den bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 3 MuSchArbV). Demnach gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen, wenn Vorgaben eingehalten werden, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes nicht beeinträchtigt wird. Gesundheitsgefährdungen, die nicht nach den Maßstäben praktischer Vernunft ausgeschlossen sind, sondern nach diesen Maßstäben durchaus möglich, wenn auch nur gering wahrscheinlich bleiben, unterfallen demnach nicht dem Bereich des zu vernachlässigenden Restrisikos (vgl. BVerwG, Urteil vom 27.05.1993, 5 C 42/89).

Im Bereich des mutterschutzrechtlichen Gefahrstoffrechts ist eine unverantwortbare Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes beispielsweise dann ausgeschlossen, wenn sichergestellt ist, dass Grenzwerte eingehalten

sind, die hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wurden, zudem eine Gefährdung durch Hautresorption auszuschließen ist und die Arbeitsschutzmaßnahmen dem Stand der Technik entsprechen. In derartigen Fällen ist die Beschäftigung auch einer schwangeren oder stillenden Frau zu ermöglichen.

Zu Absatz 3

Die Regelung fasst die bisher in § 2 Absatz 2 und 3 MuSchG geregelten Tatbestände zusammen. Wie bisher sind – ergänzend zu den allgemein vorgeschriebenen Pausen – je nach Art des Arbeitsplatzes durch kurze Arbeitsunterbrechungen Entlastungsmöglichkeiten von belastenden Arbeitssituationen, auch während des Arbeitsprozesses, zu ermöglichen, z. B. Bereitstellung von Sitzgelegenheiten, Änderung der vorgeschriebenen Körperhaltung sowie Toilettengänge. Die individuellen Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frauen sind dabei zu berücksichtigen.

Die Regelung wird durch § 6 Absatz 3 Satz 4 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) konkretisiert, wonach sich schwangere und stillende Frauen während der Pausen und, soweit es erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können müssen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 2 MuSchArbV und stellt in Übereinstimmung mit unionsrechtlichen Vorgaben klar, dass die Maßnahmen im Bereich des Mutterschutzes – genauso wie die Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes (vgl. § 4 Nummer 3 ArbSchG) – dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen müssen.

Zu Absatz 5

Der Regelungsgehalt des Absatzes 5 entspricht dem bisherigen § 1 Absatz 3 MuSchArbV. Die Regelung stellt klar, dass der Arbeitgeber nicht notwendigerweise selbst die erforderlichen Kenntnisse hinsichtlich des betrieblichen Gesundheitsschutzes für schwangere und stillende Frauen haben muss, sondern auch durch die Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person sicherstellen kann, dass die mutterschutzrechtlichen Vorgaben fachgerecht durchgeführt werden. Gegebenenfalls sind zusätzliche bereichsspezifische Anforderungen, etwa in § 4 Absatz 1 der Biostoffverordnung (BioStoffV), ergänzend zu beachten.

Zu Absatz 6

Absatz 6 trifft Vorgaben zur Kostentragung.

Zu Satz 1

Mit Satz 1 wird der im Arbeitsschutzrecht generell geltende Grundsatz, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen nicht den Frauen auferlegen darf (§ 3 Absatz 3 ArbSchG), klarstellend in das MuSchG aufgenommen. Die Regelung gilt im Unterschied zu den Regelungen in den Absätzen 4 und 5 für das gesamte MuSchG.

Zu Satz 2

Satz 2 orientiert sich am Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 3 MuSchG und regelt die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Zeugnisse und Bescheinigungen, die auf sein Verlangen vorzulegen sind. Die Regelung gilt nur für vom Arbeitgeber veranlassete Zeugnisse und Bescheinigungen, wie etwa die Bescheinigungen nach § 13 Absatz 2.

Zeugnisse und Bescheinigungen, die von Gesetzes wegen zu erstellen sind, werden nicht erfasst. Dazu gehören beispielsweise von der Ärztin oder vom Arzt ohne Veranlassung des Arbeitgebers erstellte Bescheinigungen nach § 14. Für gesetzlich versicherte Frauen tragen in diesen Fällen die Krankenkassen die Kosten. Den Frauen entstehen insoweit keine Kosten.

Zu § 8 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen

Die Vorschrift ist dem bisherigen § 1 MuSchArbV nachgebildet. Sie regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und korrespondiert mit § 5 ArbSchG, der die arbeitsschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen regelt. § 8 unterscheidet zwei Arten der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Die generelle (anlassunabhängige) Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 und die konkretisierte (einzelfallbezogene) Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 2. Absatz 3 regelt das betriebliche Beschäftigungsverbot für den Fall, dass die Vorgaben des Absatzes 1 oder 2 nicht eingehalten werden.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt unter der Zielsetzung eines präventiven Gesundheitsschutzes Zeitpunkt und Umfang der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Sie setzt sich aus der Gefährdungsbeurteilung nach Satz 1 und der Bestimmung der Schutzmaßnahmen nach Satz 2 zusammen.

Nach Satz 1 hat die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes zu erfolgen. Arbeitgeber, die Arbeitsplätze mit entsprechendem Gefährdungspotenzial einrichten, haben vorab – d. h. vor Aufnahme der Tätigkeit durch Beschäftigte – Art, Ausmaß und Dauer der potenziellen Gefährdung für schwangere und stillende Frauen generell zu beurteilen und gegebenenfalls Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes keine weiblichen Beschäftigten hat.

Dies ist zum einen aus Gründen des Diskriminierungsschutzes erforderlich, weil Arbeitsplätze geschlechtsunabhängig zu vergeben sind und deshalb jeder Arbeitsplatz auch für eine Frau in Betracht kommt. Die Erstellung der mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen bereits bei Einrichtung des Arbeitsplatzes soll sicherstellen, dass sich der Arbeitgeber frühzeitig mit Fragen des Mutterschutzes bei der Organisation der Arbeit auseinandersetzt und ggf. auch in einen Austausch mit den Aufsichtsbehörden treten kann, die ihn bei der Erfüllung der mutterschutzrechtlichen Pflichten beraten (vgl. § 24 Absatz 4)

Zudem soll sichergestellt werden, dass zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Frau ihre Schwangerschaft oder den Umstand, dass sie ihr Kind stillt, mitteilt, bereits ein mutterschutzrechtliches Konzept zum Schutz der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes vorliegt. Dies vermindert den Bearbeitungsaufwand bei Mitteilung einer Schwangerschaft und macht es wahrscheinlicher, dass die nach § 7 Absatz 1 Satz 2 angestrebte Weiterbeschäftigung der Frau während der Schwangerschaft und nach der Entbindung möglichst lückenlos gelingt. Eine erstmalige Gefährdungsbeurteilung erst bei Mitteilung einer Schwangerschaft oder Stillzeit wäre zu spät, da dies die Umsetzung von mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen verzögern würde. Dies würde auch der Zielsetzung des § 6 Absatz 1 Satz 2 zuwiderlaufen, da eine Weiterbeschäftigung der Frau nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft ohne eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen gesundheitsschutzrechtlich unverantwortbar und damit unzulässig wäre (vgl. § 8 Absatz 3)

Die frühzeitige Erstellung der mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zudem Voraussetzung für eine effektive Aufsichtstätigkeit der Aufsichtsbehörden nach § 24. Die Erstellung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen erst zum Zeitpunkt der Schwangerschaftsmeldung würde hingegen einer wirkungsvollen Beratungs- und Aufsichtstätigkeit der Aufsichtsbehörden im Vorfeld von Schwangerschaftsfällen zuwiderlaufen. In der Regel wird es sich anbieten, die mutterschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen zusammen mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG vorzunehmen.

Diese Verpflichtung ist bereits im geltenden Recht (§ 1 Absatz 1, § 3 und § 4 Absatz 2 MuSchArbV) vorgesehen. Sie überfordert Arbeitgeber nicht, denn sie müssen bei Einrichtung von Arbeitsplätzen mit entsprechendem Gefährdungspotenzial ohnehin nach den arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen (z. B. nach dem ArbSchG und der auf seiner Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen) eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen und diese nach Absatz 1 lediglich zusätzlich auf Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen ausweiten.

Zu Satz 1

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach Satz 1 muss der Arbeitgeber umfassend die Arbeitsbedingungen und die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen, denen die schwangere oder stillende Frau oder ihr (ungeborenes) Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Da eine Gefährdung des ungeborenen oder gestillten Kindes ohne gleichzeitige Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau möglich ist, kann sich die Beurteilung nicht nur auf die Gefährdung der Frau beschränken, sondern muss sich auch auf mögliche Gefährdungen des (ungeborenen) Kindes beziehen.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen zum einen die unverantwortbaren Gefährdungen ermittelt werden, die nach § 7 Absatz 2 Satz 1 gegebenenfalls auch durch ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 auszuschließen sind. Zum anderen müssen auch mutterschutzbezogene Gefährdungen, die keine unverantwortbaren Gefährdungen im Sinne des MuSchG darstellen, bestimmt werden, da auch hinnehmbare Gefährdungen nach § 7 Absatz 2 Satz 1 möglichst zu vermeiden sind (Grundsatz der Risikominimierung).

Zu Satz 2

Nach Satz 2 hat der Arbeitgeber nach der Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Dabei hat er insbesondere die §§ 9 bis 11 zu berücksichtigen. Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 1 Absatz 2 Nummer 2 MuSchArbV.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die konkretisierte (einzelfallbezogene) Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Er stellt klar, dass – wie schon nach geltendem Recht (§§ 1, 3 und 4 Absatz 2 MuSchArbV) – auch individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frau in die Beurteilung einfließen müssen (z.B. im Hinblick auf die Zumutbarkeit eines möglichen Arbeitsplatzwechsels), und bestimmt deshalb eine entsprechende Konkretisierung der generellen Prüfung nach der Mitteilung einer Schwangerschaft oder Stillzeit. Im Rahmen der Konkretisierung muss der Arbeitgeber die Feststellungen aus der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 für den Einzelfall überprüfen und gegebenenfalls die Schutzmaßnahmen an den Einzelfall anpassen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt nunmehr ausdrücklich, dass Tätigkeiten, die Schutzmaßnahmen erfordern, unterbrochen werden müssen, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen noch nicht durchgeführt oder die erforderlichen Schutzmaßnahmen noch nicht ergriffen worden sind.

Die Unterbrechung der Weiterbeschäftigung bezieht sich jedoch nur auf die Tätigkeiten, für die der Arbeitgeber seine Verpflichtungen noch nicht erfüllt hat. Eine Weiterbeschäftigung mit anderen Tätigkeiten, für die nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen keine Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind, ist zulässig; die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 11 gilt auch insoweit. Dementsprechend ist der betreffenden Frau gegebenenfalls bis zur Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ein Arbeitsplatz zuzuweisen, von dem keine Gefährdung ausgeht, soweit dieser verfügbar ist (§ 11 Absatz 1 Nummer 2).

Zu § 9 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

§ 9 bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen im Hinblick auf Gefahrstoffe (Absatz 1), Biostoffe (Absatz 2), physikalische Einwirkungen (Absatz 3), eine belastende Arbeitsumgebung (Absatz 4), körperliche Belastungen oder mechanische Einwirkungen (Absätze 5) sowie Akkord- und Fließarbeit (Absatz 6). Die Absätze 4 bis 6 enthalten jeweils in Satz 2 – mit Ausnahme der Nummern 5 und 6 in Absatz 5 – Kataloge von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber aufgrund der gesetzgeberischen Wertung als unverantwortbare Gefährdung und damit als unzulässig zu bewerten sind.

Die Vorgaben des § 9 sind bei der Bestimmung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 7 Absatz 1 und 2 zu berücksichtigen und enthalten damit auch wesentliche Vorgaben für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8. Die sich aus § 9 ergebenden Verbote schließen eine Weiterbeschäftigung nicht generell aus. Vielmehr ist nach § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann. Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht.

Bei der Beurteilung der Unzulässigkeit von bestimmten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind gegebenenfalls auch mutterschutzrechtliche Regelungen in arbeitsschutzrechtlichen Regelwerken zu berücksichtigen. So enthalten beispielsweise die Strahlenschutz- oder Röntgenverordnung besondere Vorschriften zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen. Diese Regelungen sind als Konkretisierungen des mutterschutzrechtlich abgesteckten Regelungsrahmens zu verstehen. Sie werden nicht nochmals im MuSchG geregelt, weil ihre Anwendbarkeit durch das MuSchG nicht berührt wird. In der BioStoffV und der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) finden sich hingegen keine derartigen Konkretisierungen zum Mutterschutz. Darüber hinaus sind auch die besonderen Schutzvorschriften nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz für Personen unter 18 Jahren zu beachten.

Die Regelungen zu den unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind an die im Arbeitsschutz gebräuchlichen Begrifflichkeiten angepasst. Entsprechend der Terminologie in den jeweiligen arbeitsschutzrechtlichen Rechtsverordnungen wird für die Exposition grundsätzlich der Begriff des Ausgesetztseins benutzt. Bei Biostoffen wird hierfür der Begriff des Inkontaktkommens verwendet. Stets sind bei der Gefährdungsbeurteilung auch Arbeitsbedingungen und Schadfaktoren zu berücksichtigen, denen die Frau nur möglicherweise ausgesetzt ist.

Bei der Auslegung der in diesem Unterabschnitt verwendeten Begriffe sind gegebenenfalls die maßgeblichen bereichsbezogenen Begriffsbestimmungen des Arbeitsschutz-

rechts zu berücksichtigen, wie etwa die für Gefahrstoffe (§ 2 Absatz 1 GefStoffV) oder Biostoffe (§ 2 Absatz 1 BioStoffV). Zudem ist zu berücksichtigen, dass für den Begriff der Tätigkeit im Arbeitsschutzrecht bereichsbezogene Besonderheiten bestehen (vgl. etwa § 2 Absatz 5 GefStoffV; § 2 Absatz 7 und 8 BioStoffV).

Die Aufsichtsbehörden können im Einzelfall nach § 24 Absatz 3 Nummer 6 bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 9 oder nach § 10 verbieten.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft im Hinblick auf chemische Gefahrstoffe unabhängig vom Aggregatzuständen und Erscheinungsformen (Gas, Staub, Dämpfe, Rauch) und übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt der bisherigen §§ 4 und 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 3 MuSchArbV und des bisherigen § 4 Absatz 1 MuSchG.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Wie die Regelungen in den Absätzen 2 bis 5 unterscheidet die Regelung in Absatz 1 damit zwischen dem „Ausgesetztsein“ (Exposition) und der unverantwortbaren Gefährdung. Die Regelung trägt damit den wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Risikobetrachtung Rechnung. Im Hinblick auf Gefahrstoffe gehören Expositionen auf Hintergrundniveau zum Alltag und können nicht Auslöser für spezifische Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen sein. Sind die gesundheitsschädigenden Wirkungen eines chemischen Stoffes oder Gemisches jedoch so gravierend, dass bei gering erhöhten Expositionen eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist die Schwelle erreicht, die einen Ausschluss der jeweiligen Gefährdung erforderlich macht.

Ob eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt, ist vom Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 zu ermitteln. Dabei hat er die Vorgaben im Sinne von Satz 2 zu berücksichtigen. Eine unverantwortbare Gefährdung kann nach § 7 Absatz 2 Satz 3 ausgeschlossen werden. Die bisher in § 5 Absatz 1 Nummer 1, 4 und 5 MuSchArbV enthaltene allgemeine Bezugnahme auf Grenzwertüberschreitungen wurde nicht beibehalten, weil bei der arbeitsschutzrechtlichen Grenzwertfestlegung die Schwangerschaft derzeit grundsätzlich nicht berücksichtigt wird. Stattdessen wird auf die Grenzwerte oder andere Vorgaben zur mutterschutzrechtlichen Bedenklichkeit verwiesen, die spezifisch im Hinblick auf das Risiko einer Fruchtschädigung bewertet werden.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 sind als Gefahrstoffe im Sinne von Satz 1 insbesondere die im Katalog des Satzes 2 bezeichneten chemischen Stoffe und Gemische zu berücksichtigen. Satz 2 bezeichnet damit beispielhaft Gefahrstoffe, die im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 zu berücksichtigen sind. Die nicht abschließende Auflistung beschränkt sich auf Gefahrstoffe, die besondere Auswirkungen während der Schwangerschaft haben und damit in dieser Hinsicht arbeitsschutzrechtlich nicht erfasst werden, so dass die schwangere Frau insoweit des besonderen Schutzes durch mutterschutzrechtliche Regelungen bedarf.

Zu Nummer 1

Nummer 1 nimmt in den Buchstaben a bis d Gefahrstoffe in Bezug, die mutterschutzrechtlich bedeutsame Einstufungskriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 erfüllen. Die Bezeichnung der Gefährdungskategorien wird redaktionell an die darin enthaltene neue Nomenklatur und an die dort vorgesehene konzeptionelle Herangehensweise zur Identifikation von Gefahrstoffen angepasst.

Die in Satz 2 genannten Stoffe sind zu berücksichtigen, wenn sie die im Einzelnen jeweils bezeichneten Einstufungskriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 erfüllen. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für jeden Gefahrstoff zu prüfen. Mit dem Wortlaut wird klargestellt, dass sich der Arbeitgeber nicht auf die vorgefundene Kennzeichnung des Stoffes verlassen darf, sondern gegebenenfalls eine eigene Prüfung veranlassen muss.

Zu Buchstabe a

In Buchstabe a werden alle Gefahrstoffe erfasst, die nach Anhang I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die Einstufungskriterien als reproduktionstoxisch gemäß der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation erfüllen.

Zu diesen Stoffen gehören nicht nur fruchtschädigende, sondern auch ausschließlich fruchtbarkeitsverändernde (fertilitätsmindernde) Stoffe. Hintergrund ist, dass das derzeitige Einstufungssystem der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die ursprüngliche Differenzierung fruchtschädigender und fruchtbarkeitsschädigender Eigenschaften aus der Richtlinie 67/548/EWG des Rates vom 27. Juni 1967 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe (ABl. 196 vom 16.8.1967, S. 1) nicht übernommen hat. Eine korrekte Differenzierung ist damit anhand der Kategorisierung nach der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 im Augenblick nicht möglich. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt bei diesen Gefahrstoffen dementsprechend als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher einzustufen ist (beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y“ nach den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS 900)).

Auch Stoffe, die die Einstufungskriterien der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation erfüllen, werden von Buchstabe a erfasst. Dies ist erforderlich, weil bestimmte Auswirkungen auf das Stillen bereits durch Gefahrstoffeinwirkungen während der Schwangerschaft ausgelöst werden können.

Zu den Buchstaben b und c

In den Buchstaben b und c werden Gefahrstoffe erfasst, die nach Anhang I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die Einstufungskriterien als keimzellmutagen oder karzinogen gemäß der Kategorie 1A, 1B oder 2 erfüllen. Bei diesen Stoffen ist eine schädliche Wirkung auf den Menschen oder auf Säugetiere im Hinblick auf die Keimzellveränderung (vererbare Veränderungen in den Keimzellen) bzw. die Krebsentwicklung (böartige Gewebeneubildung) nachgewiesen oder wird – soweit der Stoff als Verdachtsstoff gemäß Kategorie 2 einzustufen ist – zumindest für möglich gehalten. Diesen Stoffen kann aufgrund ihrer zellbeeinflussenden Wirkung grundsätzlich ein besonderes Gefährdungspotenzial für die schwangere Frau und ihr ungeborenes Kind beigemessen werden. Sie sind daher bei der Prüfung einer unverantwortbaren Gefährdung nach Satz 1 stets zu prüfen.

Satz 2 regelt jedoch nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Stoffe bei der Prüfung der unverantwortbaren Gefährdung nach Satz 1 zu berücksichtigen. Die unverantwortbare Gefährdung gilt wie bei Nummer 2 Buchstabe a als ausgeschlossen, wenn der jeweilige

Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung – beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y“ nach der TRGS 900 – als sicher einzustufen ist.

Zu Buchstabe d

In Buchstabe d werden Gefahrstoffe erfasst, die nach Anhang I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die Einstufungskriterien als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition gemäß der Kategorie 1 oder 2 erfüllen. Diesen Stoffen kann aufgrund ihrer zielorgantoxischen Wirkung bereits nach einmaliger Exposition grundsätzlich ein besonderes Gefährdungspotenzial für die schwangere oder stillende Frau und damit auch für ihr (ungeborenes) Kind beigemessen werden. Sie sind daher bei der Prüfung einer unverantwortbaren Gefährdung nach Satz 1 stets zu prüfen.

Satz 2 regelt jedoch nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Stoffe bei der Prüfung der unverantwortbaren Gefährdung nach Satz 1 zu berücksichtigen. Die unverantwortbare Gefährdung gilt wie bei Nummer 1 Buchstabe a als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung – beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y“ nach der TRGS 900 – als sicher einzustufen ist.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 sind zudem auch die chemischen Stoffe und Gemische zu berücksichtigen, die im Übrigen vom Anhang I oder II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG erfasst sind. Dazu gehören

- Gefahrstoffe, die im Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unter Buchstabe A. (Agenzien), Nummer 3 (chemische Agenzien) aufgelistet sind (d.h. Quecksilber und Quecksilberderivate, Mitosehemmstoffe, Kohlenmonoxid oder gefährliche chemische Agenzien, die nachweislich in die Haut dringen),
- Gefahrstoffe, die in den von Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG, Buchstabe B. (Verfahren) erfassten industriellen Verfahren (Verfahren im Sinne des Anhangs I der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 98/391/EWG des Rates)) freigesetzt werden. Erfasst sind demnach im Einzelnen chemische Einwirkungen:
 - bei der Herstellung von Auramin;
 - bei Arbeiten, bei denen die schwangere Frau polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind;
 - bei Arbeiten, bei denen die schwangere Frau Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist;
 - im Rahmen von Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol sowie bei Arbeiten, bei denen die schwangere Frau Hartholzstäuben ausgesetzt ist und
 - Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden (Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unter Buchstabe A. (Schwangere Arbeitnehmerinnen), Nummer 1 (Agenzien), Buchstabe c (chemische Agenzien)).

Zwar sind Blei und alle Bleiderivate grundsätzlich als reproduktionstoxisch gemäß der Kategorie 1A eingestuft, sodass sie insoweit auch von der Regelung des Satzes 2 Nummer 1 Buchstabe c erfasst werden. Da es sich bei Blei und Bleiderivaten jedoch um eine diffuse Stoffgruppe handelt, zu der auch nicht krebserzeugende Stoffe gehören können, sind sie zur Sicherstellung der unionsrechtlichen Standards aus Gründen der Rechtssicherheit im Katalog des Satzes 2 enthalten.

Satz 2 regelt jedoch nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Stoffe bei der Prüfung der unverantwortbaren Gefährdung nach Satz 1 zu berücksichtigen. Die unverantwortbare Gefährdung gilt wie bei Nummer 1 als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung – beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y“ nach der TRGS 900 – als sicher einzustufen ist.

Sofern die von Nummer 2 erfassten Stoffe oder Verfahren für schwangere Frauen oder ihr ungeborenes Kind im Einzelfall keine unverantwortbare Gefährdung darstellen, ist dies im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 8 zu prüfen und nach § 12 zu dokumentieren.

Zu Nummer 3

In Nummer 3 werden alle Gefahrstoffe erfasst, die als Stoffe ausgewiesen sind, bei denen die Möglichkeit einer Fruchtschädigung auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben nicht auszuschließen ist.

So darf eine schwangere Frau beispielsweise nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei der sie einer unverantwortbaren Gefährdung gegenüber Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die in der TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“ mit der Bemerkung „Z“ ausgewiesen oder von der MAK-Kommission der Schwangerschaftsgruppe B zugeordnet sind. „Z“ bzw. Schwangerschaftsgruppe B bedeutet, dass ein Risiko der Fruchtschädigung auch bei Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes nicht auszuschließen ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Biostoffe. In diese Regelung sind die bisher in § 4 Absatz 2 Nummer 6 MuSchG und in § 1 Satz 1 MuSchArbV enthaltenen Regelungen zusammengefasst. Die Regelung dient der Umsetzung der entsprechenden unionsrechtlichen Vorgaben der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (aus Anhang I, Buchstabe A. (Agentien), Nummer 2 (biologische Agentien) und aus Anhang II, Buchstabe A. (Schwangere Arbeitnehmerinnen), Nummer 1 (Agentien), Buchstabe b (biologische Agentien)). Zu den damit grundsätzlich erfassten biologischen Agentien gehören damit insbesondere auch das Toxoplasma und das Rötelvirus.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 BioStoffV in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr (ungeborenes) Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zur Begriffsbestimmung für Biostoffe ist § 2 Absatz 1 BioStoffV zu berücksichtigen. Nach § 2 Absatz 13 BioStoffV werden Biostoffe entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko nach dem Stand der Wissenschaft in Risikogruppen eingestuft.

Von der Regelung des Absatzes 2 nicht erfasst werden lediglich Biostoffe der Risikogruppe 1. Dabei handelt es sich gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 BioStoffV um Biostoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen. Sie

sind daher grundsätzlich nicht als Stoffe zu bewerten, die die Unzulässigkeit von Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen auslösen.

Zu Satz 2

Satz 2 sieht vor, dass Satz 1 auch dann Anwendung findet, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Die damit geregelten Fälle werden nicht unmittelbar von Satz 1 erfasst, weil sich die Gefährdung in diesen Fällen nicht unmittelbar aus dem Kontakt mit Biostoffen ergibt, sondern nur mittelbar aus dem Umstand, dass der Kontakt mit Biostoffen möglicherweise therapeutische Maßnahmen erforderlich macht.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt, dass eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 als ausgeschlossen gilt, soweit die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt. Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber nur gestattet, bestehende Immunisierungen zu berücksichtigen. Eine Verpflichtung einer Frau, sich impfen zu lassen, ergibt sich aus dieser Norm nicht.

Zu Absatz 3

Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen wegen der Gefährdung schwangerer Frauen durch physikalische Schadfaktoren entsprechen im Wesentlichen denen im bisherigen § 4 Absatz 1 MuSchG, sind jedoch klarstellend redaktionell angepasst. Die Regelung entspricht im Aufbau denen in Absatz 1 Satz 1.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr (ungeborenes) Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Soweit die Möglichkeit besteht, dass die Frau bestimmten Schadfaktoren ausgesetzt werden kann, muss der Arbeitgeber die Schadfaktoren im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung prüfen. Die betreffenden Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind jedoch nur unzulässig, wenn sich die Gefährdung als unverantwortbar darstellt.

Zu Satz 2

Satz 2 nennt – entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang I der Mutter-schutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstabe a, c, d, e und f) – einzelne physikalische Einwirkungen, die nach Satz 1 zu berücksichtigen sind. Ausdrücklich genannt sind ionisierende Strahlungen (z. B. Röntgenstrahlung oder Ultraviolettstrahlung) und nicht ionisierende Strahlungen (z. B. Infrarotstrahlung), Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte oder Nässe. Diese Auflistung ist jedoch nicht abschließend. Schadfaktoren mit vergleichbarer Wirkung sind gegebenenfalls ebenfalls zu prüfen. Bei der Prüfung nach Satz 1 sind insbesondere auch die bereichsbezogenen Regelungen im Arbeitsschutz, beispielsweise die ArbStättV oder GefStoffV, zu beachten. Hierzu gehören

- im Hinblick auf Strahlen nach Nummer 1 die Röntgen- und Strahlenschutzverordnung,

- im Hinblick auf Vibrationen nach Nummer 2 die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung und
- im Hinblick auf Hitze, Kälte oder Nässe nach Nummer 3 die ArbStättV.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für eine schwangere Frau im Hinblick auf eine belastende Arbeitsumgebung. Die Regelung entspricht im Aufbau Absatz 1.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zu Satz 2

Satz 2 sieht eine Konkretisierung von Merkmalen einer belastenden Arbeitsumgebung für die Prüfung nach Satz 1 vor. Die in Satz 2 genannten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber unzulässig, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall mit einer unverantwortbaren Gefährdung verbunden sind. Auch in diesen Fällen ist zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden kann. Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt – entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstabe a) – das Verbot der Tätigkeit in Räumen mit Überdruck und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 1 und § 5 Absatz 1 Nummer 6 MuSchArbV. Der Begriff „Räume“ erfasst dabei in Verbindung mit der Generalklausel des Satzes 1 auch Arbeitssituationen unter Wasser, wie sie sich etwa für Berufstaucherinnen beim Tauchen ergeben können.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt das Verbot der Tätigkeit in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre. Das Erfordernis für diese Neuregelung ergibt sich aus dem Umstand, dass Arbeitsplätze mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre, z. B. in der Informationstechnik und der Lagerwirtschaft, häufig vorkommen und für schwangere Frauen ein besonderes Risiko darstellen, das vermieden werden soll.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt das Verbot der Tätigkeit unter Tage im Bergbau und übernimmt damit – entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 2) – den bisherigen Regelungsgehalt der Anlage 2, Buchstabe A., Nummer 2 MuSchArbV.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt den Schutz vor Gefährdungen bei körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen. Die Regelung entspricht – insbesondere im Hinblick auf belastende Einwirkungen durch Stöße, Bewegungen, Körperhaltungen sowie geistige und körperliche Ermüdung – den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstaben a, b, und g). Die Regelung entspricht in ihrem Aufbau der Regelung des Absatzes 1.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zu Satz 2

Die genannten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind – mit Ausnahme der Nummern 5 und 6 – ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber unzulässig, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall eine unverantwortbare Gefährdung sind. Wie für Absatz 4 Satz 2 ist zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden kann. Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht.

Zu den Nummern 1 und 2

Die Nummern 1 und 2 treffen eine Regelung im Hinblick auf das Heben, Halten, Bewegen und Befördern von Lasten während der Schwangerschaft. Die Regelungen übernehmen damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 1 MuSchG und sind redaktionell angepasst.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben, bei der sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft ständig stehen muss, wenn die Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 2 MuSchG.

Zu Nummer 4

Nach Nummer 4 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben, bei der sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 3 MuSchG.

Zu Nummer 5

Nummer 5 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 7 MuSchG und stellt nun klar, dass die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nicht generell verboten ist, sondern nur, soweit damit eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau verbunden ist.

Anders als die bisherige Regelung in § 4 Absatz 2 Nummer 7 MuSchG gilt diese Vorgabe nunmehr jedoch grundsätzlich vom Beginn der Schwangerschaft an, da nach neueren medizinischen Erkenntnissen die Gefährdung in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft nicht geringer, sondern eher höher ist.

Zu Nummer 6

Der bisher in § 4 Absatz 2 Nummer 8 MuSchG geregelte Schutz vor Unfallgefahren ist in Nummer 6 auf jede Art von Unfallgefahr ausgedehnt. Die Regelung erfasst alle Situationen, die zu Unfällen führen können. Die Vorschrift regelt nur den Schutz vor Unfallgefahren, die für die schwangere Frau oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Der Schutz vor allgemeinen Unfallgefahren wird durch die §§ 4 und 5 ArbSchG gewährleistet.

Zu Nummer 7

Nummer 7 schließt eine Beschäftigung mit Tätigkeiten aus, bei denen eine belastende Schutzausrüstung erforderlich ist. Erfasst werden alle Situationen, die zu einer Erhöhung des Bauchdrucks führen können. In den TRGS 900 ist bereits für alle Frauen geregelt, dass das Tragen von belastender Schutzausrüstung keine ständige Maßnahme sein darf. Für schwangere Frauen sind derartige Tätigkeiten generell ungeeignet.

Zu Nummer 8

Nummer 8 beschreibt nunmehr die Vermeidung einer Erhöhung des Druckes im Bauchraum – z. B. bei der Bedienung von Maschinen mit Fußdruck (vgl. auch den bisherigen § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 MuSchG) – als Ziel der schon bisher bestehenden Beschränkungen bei bestimmten körperlichen Belastungen und macht damit die Anwendung der Regelung verständlicher und einfacher.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Akkord- und Fließarbeit. Die Vorschrift übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und Nummer 2 MuSchG und ergänzt ihn um die getaktete Arbeit. Ausnahmen von diesem Verbot kann die zuständige Aufsichtsbehörde gemäß § 24 Absatz 3 Nummer 7 bewilligen.

Zu § 10 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

§ 10 bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen im Hinblick auf Gefahrstoffe (Absatz 1), Biostoffe (Absatz 2), physikalische Einwirkungen (Absatz 3) oder eine belastende Arbeitsumgebung (Absatz 4) sowie Akkord- und Fließarbeit (Absatz 5). Die Absätze 4 und 5 enthalten Kataloge von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber als unzulässig bewertet werden, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall eine unverantwortbare Gefährdung sind. Die Regelung entspricht in ihrem Aufbau im Wesentlichen § 9. Auch insoweit sind die sonstigen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten, insbesondere auch die besonderen Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt den Schutz der stillenden Frau und ihres Kindes vor unverantwortbaren Gefährdungen im Hinblick auf Gefahrstoffe.

Zu Satz 1

Satz 1 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Stillzeit im Hinblick auf Gefahrstoffe und übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt der bisherigen §§ 4 und 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 4 MuSchArbV und dem bisherigen § 4 Absatz 1 MuSchG. Die Regelung korrespondiert insoweit mit § 9 Absatz 1 Satz 1, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 2

Satz 2 bezeichnet Gefahrstoffe, die bei der Prüfung nach Satz 1 zu berücksichtigen sind. Die Auflistung ist nicht abschließend. Sie ist auf die Gefahrstoffe beschränkt, die spezifisch zu einer unverantwortbaren Gefährdung der stillenden Frau oder ihres Kindes führen. Sie enthält insbesondere Stoffe, die in der Stillzeit das Kind über die Muttermilch gefährden können.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 sind bei der Prüfung nach Satz 1 alle Stoffe zu berücksichtigen, die nach der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die Kriterien zur Einstufung als reproduktionstoxisch gemäß der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation erfüllen.

Zu Nummer 2

Nummer 2 erfasst – wie § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 für schwangere Frauen – zudem entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Stillzeit im Hinblick auf Biostoffe und übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 1 Absatz 1 MuSchArbV. Die Regelung korrespondiert mit § 9 Absatz 2, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Stillzeit im Hinblick auf physikalische Einwirkungen. Die Regelung korrespondiert insoweit mit § 9 Absatz 3, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt, redaktionell überarbeitet, einen Teil des Regelungsgehalts des § 4 Absatz 1 i.V.m. § 6 Absatz 3 MuSchG.

Zu Satz 2

Aufgrund ihrer möglichen Auswirkungen auf die Laktation sind nach Satz 2 insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen als physikalische Einwirkung im Sinne von Satz 1 zu berücksichtigen. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt der bisherigen Anlage 1, A., Nummer 3 Buchstabe d und e MuSchArbV.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in der Stillzeit im Hinblick auf eine belastende Arbeitsumgebung. Die Regelung korrespondiert insoweit mit § 9 Absatz 4, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zu Satz 2

Die in Satz 2 genannten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber unzulässig, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall mit einer unverantwortbaren Gefährdung verbunden sind.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt für die Stillzeit das Verbot der Tätigkeit in Räumen mit Überdruck und übernimmt, redaktionell angepasst, den bisherigen Regelungsgehalt von § 5 Absatz 1 Nummer 6 MuSchArbV. Die Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 9 Absatz 4 Satz 2 Nummer 1, die eine entsprechende Regelung für die Zeit während der Schwangerschaft vorsieht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt das Verbot der Tätigkeit unter Tage im Bergbau und übernimmt damit den bisherigen Regelungsgehalt der Anlage 2, Buchstabe B., Nummer 2 MuSchArbV (entsprechend Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe B., Nummer 2)). Die Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 9 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3, die eine entsprechende Regelung für die Zeit während der Schwangerschaft vorsieht.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt das Verbot der Akkord- und Fließarbeit und übernimmt, redaktionell angepasst, den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 3 MuSchG und ergänzt ihn um die getaktete Arbeit. Die Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 9 Absatz 6, die eine entsprechende Regelung für die Zeit während der Schwangerschaft vorsieht. Ausnahmen von diesem Verbot kann die zuständige Aufsichtsbehörde gemäß § 24 Absatz 3 Nummer 7 bewilligen.

Zu § 11 Rangfolge der Schutzmaßnahmen; betriebliches Beschäftigungsverbot

§ 11 trifft nähere Bestimmungen zur Umsetzung der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen, insbesondere zu ihrer Rangfolge und dem Zeitpunkt, zudem sie vorzusehen und umzusetzen sind. Er übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 MuSchArbV.

Nach § 7 Absatz 2 Satz 1 sind unverantwortbare Gefährdungen von schwangeren und stillenden Frauen und ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen. Mit der in Absatz 1 verbindlich festgelegten Rangfolge vorzunehmender Schutzmaßnahmen soll dabei vermieden werden, dass vorschnell ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, ohne im

Vorfeld andere Maßnahmen zu prüfen. Schwangere und stillende Frauen sind auf ihrem Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, solange dies durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (Absatz 1 Nummer 1) oder gegebenenfalls durch einen Arbeitsplatzwechsel (Absatz 1 Nummer 3) ohne eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes möglich ist. Absatz 2 stellt insoweit klar, dass im Fall der Heimarbeit die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels nach Absatz 1 Nummer 2 nicht in Betracht kommt, sondern unmittelbar ein Verbot der Ausgabe von Heimarbeit gilt, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

Anders als im Bereich des Arbeitsschutzes, der dem Grundsatz nach einen gleichmäßigen Gesundheitsschutz für alle Frauen vorsieht, regelt der Mutterschutz einen besonderen Gesundheitsschutz für alle schwangeren oder stillenden Frauen und ihr (ungeborenes) Kind. Damit ist der Anspruch verbunden, insoweit unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen. Als letztes Mittel kann dies auch ein betriebliches Beschäftigungsverbot erforderlich machen (vgl. § 11 Absatz 1 Nummer 3), das im allgemeinen Arbeitsschutzrecht in dieser Form nicht bekannt ist. Im Fall der Heimarbeit tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit (vgl. § 11 Absatz 2, § 2 Absatz 2 Satz 2).

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 sind Schutzmaßnahmen vorzusehen, wenn auf Grundlage der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 unverantwortbare Gefährdungen nach § 7, 9 oder 10 festgestellt werden. Grundsätzlich sollte die Umsetzung der Schutzmaßnahmen aus Gründen einer wirksamen Vorbeugung so früh wie möglich erfolgen. Bestimmte Schutzmaßnahmen, wie etwa ein Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2, sind jedoch erst nach der Mitteilung der schwangeren oder stillenden Frau möglich.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 sind bei Feststellung einer unverantwortbaren Gefährdung die Arbeitsbedingungen durch geeignete und verhältnismäßige Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 7 Absatz 2 umzugestalten.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 ist – wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausgeschlossen werden können oder dies wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar ist – ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der Frau zumutbar ist. Nummer 2 übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 2 MuSchArbV und stellt klar, dass der Arbeitsplatzwechsel als besondere organisatorische Schutzmaßnahme nachrangig gegenüber der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 durchzuführen ist.

Nur bei Unmöglichkeit einer entsprechenden Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ist ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebs in Betracht zu ziehen. Dabei ist die Unmöglichkeit der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne von Nummer 1 nicht nur bei objektiver Unmöglichkeit, sondern auch bei Unzumutbarkeit wegen eines nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes anzunehmen.

Für die Prüfung, ob Gefährdungen durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden können, ist sowohl der Wechsel auf einen freien Arbeitsplatz als auch ein (vorübergehender) Tausch mit einer oder einem anderen Beschäftigten in Betracht zu ziehen. Ein Wechsel kommt dabei grundsätzlich – unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen

Vereinbarungen – auf jeden Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitgebers in Betracht, auch auf solche in anderen Betriebsteilen oder Arbeitsstätten.

Ein Arbeitsplatzwechsel ist bei Unzumutbarkeit für die schwangere oder stillende Frau ausgeschlossen. Dabei sind die Verhältnisse des Einzelfalls umfassend zu prüfen (BAG, Urteil vom 22.04.1998, 5 AZR 478/97, NZA 1998, 936). Ein Arbeitsplatzwechsel kann deshalb – wie in der Vergangenheit in der Rechtsprechung entschieden (BAG, Urteil vom 14.04.1972, 3 AZR 395/71, BB 1973, 566) – auch unzumutbar sein, weil damit z. B. eine Änderung der Arbeitszeit verbunden ist, die mit den privaten Verpflichtungen der schwangeren oder stillenden Frau, wie etwa der Betreuung weiterer Kinder oder anderer Angehöriger, nicht in Einklang zu bringen ist.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt die Voraussetzungen für das in der Überschrift des § 11 als Begriff besonders erwähnte betriebliche Beschäftigungsverbot. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 3 MuSchArbV.

Nach Nummer 3 darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen, wenn unverantwortbare Gefährdungen weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausgeschlossen werden können. Die Regelung stellt damit klar, dass das betriebliche Beschäftigungsverbot nachrangig gegenüber den Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 oder 2 durchzuführen ist. Können unverantwortbare Gefährdungen weder durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden, hat der Arbeitgeber die Frau ganz oder teilweise von der Beschäftigung auszuschließen.

Zuständig und verantwortlich für die Erteilung des Beschäftigungsverbots und seine unmittelbare Durchsetzung ist der Arbeitgeber. Im Unterschied zur Freistellung ist die Frau nicht nur von der Verpflichtung zur arbeitsvertraglich geregelten Arbeitsleistung zu befreien. Vielmehr hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Frau ihre Arbeit auch entsprechend dem Beschäftigungsverbot unterbricht. Ihr Entgeltanspruch richtet sich bei betrieblichen Beschäftigungsverboten nach § 16.

Das Beschäftigungsverbot darf nur in dem Umfang erfolgen, in dem es zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes erforderlich ist. Für den übrigen Teil der Arbeit sind die Schutzmaßnahmen nach der Maßgabe der Nummern 1 und 2 zu ergreifen. Anteile der Arbeit, die wegen mangelnder Gefährdung keiner Schutzmaßnahmen bedürfen, können weiterhin von der schwangeren oder stillenden Frau ausgeführt werden.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 (bzw. das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach § 11 Absatz 2) ist abzugrenzen vom ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 14. Ein von einem Betriebsarzt im Auftrag des Arbeitgebers erlassenes Beschäftigungsverbot ist als betriebliches Beschäftigungsverbot einzuordnen.

Zu Absatz 2

Aufgrund dessen, dass für in Heimarbeit beschäftigte Frauen und ihnen Gleichgestellte kein Arbeitsplatzwechsel als mögliche Schutzmaßnahme nach Absatz 1 Nummer 2 in Betracht kommen kann, greift nach Absatz 2 das Verbot der Ausgabe von Arbeit schon dann, wenn Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 unverantwortbare Gefährdungen nicht ausschließen können.

Zu § 12 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

§ 12 regelt Dokumentationspflichten des Arbeitgebers (Absatz 1) sowie seine Informationspflichten gegenüber allen Personen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind, (Absatz 2) und gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau (Absatz 3).

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt in Anlehnung an § 6 ArbSchG Art und Umfang der mutterschutzrechtlichen Dokumentationspflicht im Hinblick auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8. Hinsichtlich der im bisherigen § 19 MuSchG geregelten Verpflichtung des Arbeitgebers, den Aufsichtsbehörden die für ihre Arbeit erforderlichen Unterlagen vorzulegen, ist Absatz 1 eine Klarstellung, da dieser Verpflichtung nur nachgekommen werden kann, wenn der Arbeitgeber seine Beurteilung der Arbeitsbedingungen entsprechend dokumentiert.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 durch geeignete Unterlagen zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist Grundvoraussetzung dafür, dass die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen von allen Personen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind, von der schwangeren oder stillenden Frau, von den Aufsichtsbehörden und nicht zuletzt auch vom Arbeitgeber selbst nachvollzogen und überprüft werden können.

Die Dokumentation muss auch die Gefährdungen enthalten, die nach der Gefährdungsprüfung nach § 8 als hinnehmbar einzustufen sind. So muss beispielsweise der Arbeitgeber, der Stoffe mit Auswirkungen auf die Laktation am Arbeitsplatz feststellt, die mit ihnen verbundene Gefährdung dokumentieren, auch wenn er sie im Rahmen der Bewertung nach den §§ 8, 10 Absatz 1 Satz 1 als hinnehmbar einstuft. Die Dokumentation auch von verantwortbaren Gefährdungen vermeidet, dass Gefährdungen, die möglicherweise nur irrtümlich als hinnehmbar eingestuft werden, vollständig aus der Dokumentation verschwinden.

In Fällen, in denen beispielsweise an einem Büroarbeitsplatz keine mutterschutzspezifischen Gefährdungen festgestellt werden, weil sich die Gefährdungen für Nichtschwangere und Schwangere in gleicher Weise auswirken, ist keine ausführliche Dokumentation erforderlich, sondern lediglich ein entsprechender kurzer Vermerk zu den Unterlagen zu nehmen. Insoweit ist die Regelung zur Entbehrlichkeit einer zusätzlichen Dokumentation nach Satz 2 zu beachten.

Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers ergab sich bisher aus der Vorschrift des bisherigen § 19 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 MuSchG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, Unterlagen für die Aufsichtsbehörde zu deren Aufgabenerfüllung vorzulegen (zweijährige Aufbewahrungspflicht). Nach allgemeinem Verständnis kann diese Pflicht durch den Arbeitgeber nur erfüllt werden, wenn er die Beurteilung der Arbeitsbedingungen entsprechend dokumentiert hat. Die Regelung erhöht den Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber insoweit nicht.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 muss der Arbeitgeber die Ergebnisse der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 1 dokumentieren.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt ausdrücklich, dass sich die Dokumentationspflicht auch auf die konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 2 bezieht.

Zu Satz 2

Satz 2 stellt klar, unter welchen Voraussetzungen von der Erstellung einer Dokumentation hinsichtlich der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für den Mutterschutz abgesehen werden kann. Demnach ist eine erneute, vollumfängliche Dokumentation entbehrlich, wenn die Beurteilung nach § 8 Absatz 1 oder ihre Konkretisierung nach § 8 Absatz 2 ergibt, dass sich während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit keine Gefährdung einer Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes ergibt. Dies dürfte z. B. für viele Büroarbeitsplätze zutreffen. In diesen Fällen reicht es, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Vermerk in seinen Unterlagen aufnimmt und sich in dem Vermerk auf die bereits vorliegende Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach anderen Rechtsvorschriften bezieht.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 hat der Arbeitgeber alle Personen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind, über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 8 Absatz 1 zu informieren. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Satz 1 MuSchArbV. Der Arbeitgeber ist damit verpflichtet, auch die männlichen Beschäftigten über die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 1 zu informieren. Damit soll sichergestellt werden, dass z. B. auch männliche Vorgesetzte wissen, welche Vorschriften sie bei einer schwangeren oder stillenden Frau beachten müssen. Im Rahmen der Unterrichtung über die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann es auch erforderlich sein, dass der Arbeitgeber Einsicht in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung zu gewähren hat.

Die konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 2 ist von dieser Informationspflicht nicht erfasst, da aus ihr Informationen ersichtlich sein könnten, mit deren Weitergabe die schwangere oder stillende Frau aus persönlichkeitsrechtlichen oder datenschutzrechtlichen Erwägungen nicht einverstanden ist.

Die Regelung im bisherigen § 2 Satz 1 MuSchArbV, wonach gegebenenfalls ein vorhandener Betriebs- oder Personalrat über die Ergebnisse der Beurteilung informiert werden muss, kann entfallen, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes auch die nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu ergreifenden Maßnahmen umfasst.

Die Regelung des bisherigen § 2 Satz 2 MuSchArbV, der die Zulässigkeit einer formlosen Unterrichtung vorsieht, ist entbehrlich, da Absatz 1 kein Formerfordernis regelt, für das eine Ausnahme geregelt werden müsste.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 hat der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau unaufgefordert und in angemessener Weise über die Ergebnisse der konkretisierten Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu informieren. Diese Unterrichtung kann es auch erforderlich machen, dass der Arbeitgeber der betreffenden Frau Einsicht in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung gewährt.

Zu § 13 Mitteilungen und Nachweise schwangeren und stillenden Frauen

§ 13 regelt Mitteilungs- und Nachweisobligationen der schwangeren oder stillenden Frau gegenüber ihrem Arbeitgeber, die wegen ihrer Bedeutung für einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz besonders wichtig sind. Die Regelung ist daher nicht abschließend. Das Bestehen von Obliegenheiten, die sich aus dem jeweiligen Normzusammenhang ergeben, bleibt unberührt (vgl. beispielsweise die Mitteilung der Geburt von Mehrlingen oder eines Kind mit Behinderung nach § 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und 3).

Zu Absatz 1

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber möglichst früh mitteilen, dass sie stillt. Soweit die schwangere oder stillende Frau die Mitteilungen nicht oder nicht rechtzeitig macht, kann sich dies nachteilig auswirken, insbesondere weil möglicherweise erforderliche Schutzmaßnahmen nicht rechtzeitig ergriffen werden können.

Zu Satz 1

Satz 1 entspricht dem Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Satz 2

Satz 2 empfiehlt der stillenden Frau ebenfalls, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass sie stillt, da die Kenntnis des Arbeitgebers vom Stillen Voraussetzung dafür ist, dass er die ihm auferlegten Pflichten erfüllen kann. Die Mitteilung soll gegebenenfalls auch in Zeiten der Erwerbsunterbrechung, etwa während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen oder der Elternzeit erfolgen, damit der Arbeitgeber in die Lage versetzt wird, schon entsprechende Vorkehrungen für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der betreffenden Frau zu treffen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, welche Nachweise die schwangere oder stillende Frau gegenüber ihrem Arbeitgeber erbringen soll.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 soll eine schwangere Frau auf Verlangen des Arbeitgebers als Nachweis ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Die Kosten für die nach dieser Vorschrift erstellten Zeugnisse sind wie bisher vom Arbeitgeber zu tragen (vgl. § 7 Absatz 6 Satz 2).

Zu Satz 2

Nach Satz 2 soll das Zeugnis über die Schwangerschaft den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 2 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell angepasst.

Zu § 14 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Durch die Überschrift „Ärztliches Beschäftigungsverbot“ wird dieses Beschäftigungsverbot deutlich von dem in der Überschrift als „Betriebliches Beschäftigungsverbot“ bezeichneten

Verbot nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 unterschieden. Nach dem Wortlaut der Vorschrift kann Anlass für ein Beschäftigungsverbot nach Absatz 1 oder Absatz 2 lediglich der individuelle nicht notwendigerweise durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusste Gesundheitszustand in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung der Frau sein.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das ärztliche Beschäftigungsverbot vor der Entbindung. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 1 MuSchG und ist redaktionell angepasst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das ärztliche Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 2 MuSchG und ist redaktionell angepasst. Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kommt insbesondere auch für nicht stillende Frauen in Betracht, die aufgrund ihrer Situation nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind.

Zu § 15 Kündigungsverbot

Zu Absatz 1

Die Vorschrift übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 1 MuSchG. Sie wird klarstellend um unionsrechtliche Vorgaben sowie um den Kündigungsschutz nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt ergänzt.

Zu den Sätzen 1 bis 3

Die Sätze 1 bis 3 übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 1 Satz 1 MuSchG. Dabei wurde die Dauer des Kündigungsschutzes entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben deutlicher formuliert. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz bei einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt. Da nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, zum geschützten Personenkreis gehören, erstreckt sich der Schutz nach dieser Vorschrift auch auf diese Personengruppe.

Durch Satz 1 Nummer 2 wird in Übereinstimmung mit den unionsrechtlichen Vorgaben klargestellt, dass eine Kündigung bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Absatz 2 grundsätzlich unzulässig ist. Dadurch wird der Anforderung der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) entsprochen. Diese sieht in Artikel 10 vor, dass eine Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes unzulässig ist. Die bisherige Regelung sah lediglich einen Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten, also weniger als 18 Wochen nach der Entbindung, vor. In den Fällen, in denen eine achtzehnwöchige Schutzfrist nach der Geburt bestand (z. B. das Kind wird vor der sechswöchigen vorgeburtlichen Schutzfrist geboren und die Schutzfrist nach der Geburt beträgt 12 Wochen wegen einer Frühgeburt), bestand eine Lücke im Kündigungsschutz.

Der Kündigungsschutz gilt nach Satz 1 Nummer 4 künftig

- für Fälle der Entbindung, d. h.
 - einer Lebendgeburt im Sinne von § 31 Absatz 1 der Personenstandsverordnung (PStV) oder
 - einer Totgeburt im Sinne von § 31 Absatz 2 PStV, und
- im Falle der Fehlgeburt im Sinne von § 31 Absatz 3 PStV, wenn die Schwangerschaft mindestens zwölf Wochen bestanden hat.

Zuletzt hatte die höchstrichterliche Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 15.12.2005, 2 AZR 462/04, NZA 2006, 994) zur Auslegung des Begriffs „Entbindung“ auf die Abgrenzung von Fehl- und Totgeburten in der PStV verwiesen. Dies ist aus medizinischer Sicht und nach der Intention des MuSchG nicht sachgerecht, da auch Frauen nach einer Fehlgeburt unabhängig von der Gewichtsgrenze des Kindes von 500 Gramm einer besonderen Belastungssituation ausgesetzt sind. Mit der Stichtagsregelung nach der 12. Schwangerschaftswoche wird dem Umstand Rechnung getragen, dass im Allgemeinen die Schwangerschaft der Frau aus psychologischer Sicht danach als „sicher“ bewertet wird und sich die Bindung der Mutter zu ihrem werdenden Kind ab diesem Zeitraum besonders intensiviert.

Zu Satz 4

Satz 4 dient der Klarstellung im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Nach dem Urteil des EuGH „Paquay“-Urteil vom 11. Oktober 2007, C-460/06, EuGH, NZA 2007, 1271 liegt bereits dann ein Verstoß gegen das Kündigungsverbot des Artikels 10 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) vor, wenn „vor Ablauf dieser Zeit Maßnahmen in Vorbereitung einer solchen Entscheidung wie etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Angestellte getroffen werden.“ Durch den Verweis auf die Sätze 1 bis 3 wird deutlich gemacht, dass auch in diesen Fällen eine Kündigung nach Ablauf der Schutzfristen unwirksam ist, wenn die Vorbereitungen in den in Satz 1 bezeichneten Zeiträumen getroffen worden sind.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Nach Satz 1 kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle abweichend von Absatz 1 eine Kündigung für zulässig erklären, wenn die Kündigung nicht mit der Schwangerschaft oder der Situation der Frau nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche in Zusammenhang steht. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 9 Absatz 3 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Entsprechend Absatz 1 Nummer 4 kann eine Kündigung nun auch für zulässig erklärt werden, wenn sie nicht mit der Situation der Frau nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche in Zusammenhang steht.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 muss die Kündigung schriftlich erfolgen und den Kündigungsgrund angeben. Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 3 Satz 2 MuSchG.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Satz 1 trifft besondere Vorgaben zum Kündigungsschutz von in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen

§ 9 Absatz 4 MuSchG. Er enthält wie bisher die Klarstellung, dass die gesundheitsschutzrechtlichen Verbote der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 6, 11 Absatz 1 Nummer 3 und § 14 unberührt bleiben.

Zu den Sätzen 2 und 3

Die Sätze 2 und 3 treffen besondere Vorgaben zum Kündigungsschutz von in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten und übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 1 Satz 2 MuSchG.

Zu Satz 4

Satz 4 stellt klar, dass auch eine Kündigung einer in Heimarbeit beschäftigten Frau oder einer ihr Gleichgestellten von der zuständigen Aufsichtsbehörde für zulässig erklärt werden kann, wenn die Kündigung nicht mit der Schwangerschaft, der Situation der Frau nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche in Zusammenhang steht.

Zu § 16 Mutterschutzlohn

§ 16 regelt das Entgelt bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen (Mutterschutzlohn) und übernimmt Vorgaben aus dem bisherigen § 11 Absatz 1 und 2 MuSchG zur Festlegung des Berechtigtenkreises, zur Anspruchshöhe sowie zum Berechnungs- und Bezugszeitraum. Der Regelungsgehalt zur Ermittlung des Durchschnittsentgelts wird in § 19 überführt. Die im bisherigen Absatz 3 enthaltene Rechtsgrundlage zum Erlass einer Rechtsverordnung findet sich nunmehr in § 26 Nummer 6.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 erhält eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen nach § 3 teilweise oder ganz nicht beschäftigt werden darf, von ihrem Arbeitgeber das Durchschnitts(brutto-)entgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schwangerschaft.

Die Gleichstellung der in Heimarbeit beschäftigten Frauen und der ihnen Gleichgestellten war schon in dem bisherigen § 24 MuSchG geregelt.

Für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, findet die Regelung entsprechend § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 keine Anwendung, da Art und Umfang der finanziellen Absicherung der Entscheidung der selbstständig Tätigen vorbehalten ist und somit außerhalb des Verantwortungs- und Gestaltungsbereichs des Auftraggebers liegt.

Auf Entwicklungshelferinnen findet diese Regelung keine Anwendung, da sich in § 8 des Entwicklungshelfergesetzes insoweit speziellere Regelungen finden.

Zu den Sätzen 2 und 3

Die Sätze 2 und 3 übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 11 Absatz 1 Satz 2 und 3 MuSchG und sind redaktionell angepasst.

Zu § 17 Mutterschaftsgeld

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 13 MuSchG und wird sprachlich angepasst.

Der bisherige § 13 Absatz 3, wonach Frauen, die während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des § 13 Absatz 1 und 2 erhalten, kann entfallen. Wie sich aus § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V ergibt, wird das Mutterschaftsgeld für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt, von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Dies gilt auch im Fall eines Wechsels von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis. Insoweit ist der bisherige § 13 Absatz 3 MuSchG im Hinblick auf § 13 Absatz 1 MuSchG i.V.m. § 24i SGB V nur deklaratorisch. Durch den Wegfall der Voraussetzung, dass für Nichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenkasse Mutterschaftsgeld nur gezahlt wird, wenn die Frau bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 2 in einem Arbeitsverhältnis steht, entfällt die Bedeutung des bisher im § 13 Absatz 3 MuSchG enthaltenen Regelungsgehalts auch im Hinblick auf die Regelung zum Mutterschaftsgeld für Nichtmitglieder.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt – in Verbindung mit § 24i SGB V – den Anspruch auf Mutterschaftsgeld für Frauen, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Anspruch für Frauen, die nicht Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse sind.

Zu den Sätzen 1 und 2

Die Sätze 1 und 2 übernehmen redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 13 Absatz 2 Satz 1 und 2 MuSchG. Die im bisherigen § 13 Absatz 2 MuSchG enthaltene Voraussetzung, dass die Frau bei Beginn der Schutzfrist in einem Beschäftigungsverhältnis stehen muss, entfällt. Für den Anspruch aus Mutterschaftsgeld ergibt sich dies bereits aus dem geltenden § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 können wie bisher nicht nur Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 anspruchsberechtigt sein, sondern – entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben – auch solche, deren Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 1 Absatz 2 nach § 15 Absatz 2 gekündigt wird oder aus einem anderen Grunde endet. Für Frauen, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse sind, ergibt sich Letzteres aus der Regelung des § 24i SGB V, für Frauen, die nicht Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse sind, ergibt sich dies unmittelbar aus § 17 Absatz 2 Satz 3 (bisheriger § 13 Absatz 2 Satz 3 MuSchG).

Zu § 18 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

§ 18 regelt den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 MuSchG. Die Regelung wird neu strukturiert:

- Absatz 1 regelt den Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers (bisheriger § 14 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG). Der Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 3 bis 5 MuSchG wird in § 19 überführt.
- Absatz 2 bestimmt die für die Zahlung des Mutterschaftsgelds zuständige Stelle zum Zahlungsverpflichteten, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach einer Kündigung

nach § 15 Absatz 2 endet oder der Arbeitgeber infolge einer Insolvenz zahlungsunfähig ist (bisheriger § 14 Absatz 2 und 3).

- Absatz 3 regelt den Anspruch auf Mutterschaftsleistungen während der Elternzeit (bisheriger § 14 Absatz 4 MuSchG).

Zu Absatz 1

Absatz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG und ist redaktionell angepasst. Er regelt den Anspruch und die Berechnungsweise des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld einschließlich des maßgeblichen Berechnungszeitraums. Die Regeln zur Ermittlung des durchschnittlichen (Netto-)Entgelts und zur Berücksichtigung dauerhafter Änderungen der Entgelthöhe finden sich nunmehr in § 19.

Zu Satz 1

In Satz 1 wird die Zahlung des Zuschusses während der Schutzfristen nach § 3 für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 geregelt. Klarstellend werden alle Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsgeld vom Kreis der Anspruchsberechtigten erfasst und damit auch Frauen im Sinne des § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen.

Für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, findet die Regelung entsprechend § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 keine Anwendung, da Art und Umfang der finanziellen Absicherung der Entscheidung der selbstständig Tätigen vorbehalten ist und somit außerhalb des Verantwortungs- und Gestaltungsbereichs des Auftraggebers liegt.

Zu Satz 2

Satz 2 stellt – entsprechend dem bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V – klar, dass für Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 2 und 3 MuSchG und ist redaktionell angepasst.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 erhält eine Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach der Entbindung gemäß § 15 Absatz 2 zulässig gekündigt wird, für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle (bisheriger § 14 Absatz 2 MuSchG). Bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bleibt der Arbeitgeber zur Leistung des Zuschusses des Arbeitgebers verpflichtet

Bei Kündigungen nach einer Fehlgeburt oder nach Ablauf der Schutzfristen nach der Entbindung, jedoch innerhalb der ersten vier Monate nach der Entbindung, besteht wie bisher kein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, da insoweit keine Schutzfristen zum Tragen kommen.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses den Arbeitgeberzuschuss nicht leisten kann (bisheriger § 14 Absatz 3 MuSchG).

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 ist in der Elternzeit der Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Um das Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses zu beenden und damit den Anspruch auf Mutterschaftsgeld wiederaufleben zu lassen, kann die Frau die Elternzeit beenden.

Der bisherige § 14 Absatz 4 MuSchG enthält zudem eine Regelung, wonach der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Zeit entfällt, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch genommen hätten, wenn deren Beschäftigungsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des bisherigen § 6 Absatz 1 MuSchG vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Diese Regelung zum Arbeitgeberzuschuss bei der fiktiven Elternzeit nach einer nach § 15 Absatz 2 (bisheriger § 9 Absatz 3 MuSchG) zulässigen Kündigung kann ersatzlos entfallen, da es für sie keinen Anwendungsbereich mehr gibt. Nach § 16 Absatz 3 Satz 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) können schwangere Frauen entsprechend der EuGH-Rechtsprechung („Kiiski“-Urteil vom 20. September 2007, C-116/06, NZA 2007, 1274) ihre wegen der Geburt eines älteren Kindes bestehende Elternzeit in der erneuten Schwangerschaft beenden. Wenn sie das tun, haben sie in den Schutzfristen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dieser Anspruch besteht folgerichtig auch für alle Frauen, deren Elternzeit aufgrund einer nach § 15 Absatz 2 zulässigen Kündigung ohne ihr Zutun beendet wird.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 stellt klar, dass für die Zeit, in der die Frau in Elternzeit Teilzeitarbeit leistet, für die Berechnung des Zuschusses das Entgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen ist. Dementsprechend kann die Frau, die in der Elternzeit zulässige Teilzeitarbeit leistet, auch einen Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers haben, wenn sie die Elternzeit nicht unterbricht. Die Mutterschaftsleistungen werden dann auf Grundlage des während der Elternzeit erzielten Teilzeitentgelts berechnet. § 19 Absatz 3 Nummer 3 findet insoweit keine Anwendung.

Sie hat allerdings auch in diesen Fällen die Möglichkeit, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. Dann werden ihre Mutterschaftsleistungen – nach den Vorgaben des § 19 – grundsätzlich anhand des Entgelts berechnet, das sie vor der Elternzeit bezogen hat.

Zu § 19 Ermittlung des Durchschnittsentgelts

Der neu eingefügte § 19 regelt für die §§ 16 ff. allgemein geltende Vorgaben der Ermittlung des Durchschnittsentgelts. Zudem verweist § 24i SGB V im Hinblick auf die Ermittlung des Durchschnittsentgelts beim Mutterschaftsgeld auf die Regelung des § 19. Dies dient der Vereinheitlichung der Berechnung der Mutterschutzleistungen und damit insgesamt auch der Vereinfachung für die Arbeitgeber, da der aufgrund von unterschiedlichen Regelungen bestehende Prüfaufwand entfällt.

§ 19 macht Vorgaben zur Bestimmung des Berechnungszeitraumes (Absatz 2), zur Ermittlung des (tatsächlich gezahlten) Durchschnittsentgelts (Absatz 3), zur fiktiven Einkommensermittlung (Absatz 4) und zur Berücksichtigung von dauerhaften Änderungen der Entgelthöhe (Absatz 5). Dies soll die Berechnung der Mutterschaftsleistungen einheitlichen und damit insbesondere auch für Arbeitgeber vereinfachen.

Vorrangig ist das tatsächlich gezahlte Einkommen nach den Maßgaben der Absätze 2 und 3 zu ermitteln – ggf. auch mit einem Berechnungszeitraum, der kürzer als drei Monate ist (Absatz 2 Satz 2). Nur wenn die Berechnung des Durchschnittsentgelts im Berechnungszeitraum nicht möglich ist, ist das durchschnittliche kalendertägliche Entgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt den Geltungsbereich der Regelung. Danach gelten die Maßgaben der Absätze 2 bis 5 einheitlich für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts nach den §§ 16 bis 18. Nach § 24i Absatz 2 Satz 3 SGB V gelten diese Maßgaben auch für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts beim Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Bestimmung des Berechnungszeitraumes.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 bleiben bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes Zeiten außer Betracht, in denen kein Entgelt erzielt wurde.

Zu Satz 2

War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist nach Satz 2 der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 11 Absatz 1 Satz 4 MuSchG und erweitert seinen Anwendungsbereich ausdrücklich auch auf die Berechnung des Mutterschaftsgeldes nach § 17 und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 18.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trifft Bestimmungen zur Ermittlung des Durchschnittsentgelts

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 bleibt bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des SGB IV unberücksichtigt. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 4 MuSchG und des bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 3 SGB V und erweitert seinen Anwendungsbereich ausdrücklich auch auf die Berechnung des Mutterschutzlohns nach § 16.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 bleiben bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts Entgeltkürzungen unberücksichtigt, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten. Für Tage mit gekürztem Entgelt ist danach das ungekürzte Entgelt zugrunde zu legen. Die Regelung übernimmt insoweit in redaktionelle überarbeiteter Form den Regelungsgehalt der bisherigen § 11 Absatz 2

Satz 2 MuSchG, des § 24i Absatz 2 Satz 3 SGB V und des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 4 MuSchG.

Klarstellend wird dabei auch die Nichtberücksichtigung einmalig gezahlten Arbeitsentgelts im Sinne von § 23a SGB IV ausdrücklich benannt. Dies war bisher nur für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld im bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 4 MuSchG ausdrücklich geregelt, galt aber auch für den Mutterschutzlohn gemäß dem bisherigen § 11 MuSchG aus dem Regelungszusammenhang.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 bleiben Teilzeiteinkommen während der Elternzeit unberücksichtigt, soweit das Durchschnittseinkommen ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Einkommen erzielt wurde, höher ist. Die Regelung entspricht den Vorgaben der Rechtsprechung des EuGH („Kiiski“-Entscheidung des EuGH, 20. September 2007, C-116/06). Nach der daran ausgerichteten Vollzugspraxis war die Elternzeit aufzunehmen.

Danach darf es sich für die Frau nicht nachteilig auswirken, dass sie Elternzeit genommen hat. Um Nachteile wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu vermeiden, wird zur Berechnung der Mutterschaftsleistungen nach den §§ 16 ff. grundsätzlich der Zeitraum vor der Elternzeit zugrunde gelegt. Hat die Frau jedoch in der Elternzeit (bis zu dem in der Elternzeit zulässigen Umfang von höchstens 30 Wochenstunden) Teilzeit gearbeitet, ist zu prüfen, ob die Berücksichtigung dieses Teilzeiteinkommens zu höheren Leistungen nach den §§ 16 ff. führt. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Frau vor der Elternzeit nicht oder nur in geringem Umfang gearbeitet hat. Nummer 3 regelt nunmehr ausdrücklich diese Günstigerprüfung, die in der Vollzugspraxis bereits in Übereinstimmung mit dem Unionsrecht durchgeführt wird.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 ist das durchschnittliche kalendertägliche Entgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen, wenn nach den Absätzen 2 und 3 die Ermittlung des Durchschnittsentgelts nicht möglich ist. Danach ist das Durchschnittsentgelt grundsätzlich vorrangig über das tatsächliche Entgelt der betreffenden Frau zu ermitteln und nur hilfsweise anhand der fiktiven Berechnung nach Absatz 4. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 4 SGB V und des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 6 MuSchG.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Ermittlung des maßgeblichen Durchschnittsentgelts bei dauerhaften Entgeltänderungen.

Regelungen mit gleichem Regelungsgegenstand finden sich in den bisherigen §§ 11 Absatz 2 Satz 1 und 3 sowie 14 Absatz 1 Satz 3 und 5 MuSchG. Die bisherigen Regelungen differenzieren jedoch – anders als die Neuregelung in Absatz 5 – hinsichtlich der Rechtsfolge nicht nach dem Zeitpunkt, zu dem die Entgeltänderung wirksam wird. Nach dem bisherigen § 11 Absatz 2 Satz 2 MuSchG ist beispielsweise bei der Berechnung des Mutterschutzlohns bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Damit korrespondierend regelt der bisherige § 14 Absatz 1 Satz 3 MuSchG für die Berechnung des Zuschusses des Arbeitgebers, dass nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgelts, die während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung wirksam werden, ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen sind.

Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 20. 9. 2000 – 5 AZR 924/98, NJW 2001, 2194) dürfen Frauen, die aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäfti-

gungsverboten Entgeltausfälle haben, jedoch nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden, als wenn sie durchgängig gearbeitet hätten. Die Frau muss – um durch die Beschäftigungsverbote keine finanziellen Nachteile zu haben – so gestellt werden, wie sie stünde, wenn sie durchgängig gearbeitet hätte. Dementsprechend bedarf es klarstellend einer Differenzierung der Regelung nach dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der dauerhaften Entgeltänderung nach Satz 1 (Entgeltänderungen im Berechnungszeitraum) und nach Satz 2 (Entgeltänderungen mit Wirksamkeit im Zeitraum des Bezugs von Leistungen nach dem MuSchG).

Dauerhafte Entgeltänderungen führen jedoch nicht dazu, dass sich die Berechnungsart ändert. Soweit das Durchschnittsentgelt z. B. unter Berücksichtigung der im Berechnungszeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden, etwaiger Überstunden-, Nacht- oder Erschwerniszuschläge oder Ähnliches ermittelt wurde, sind diese weiter zu berücksichtigen, aber darauf die aktuellen Entgelte anzuwenden.

Zu Satz 1

Bei einer dauerhaften Änderung der Entgelthöhe, die während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für den gesamten Berechnungszeitraum von der geänderten Entgelthöhe auszugehen. Denn hätte die Frau zu den Zeiten der Beschäftigungsverbote weitergearbeitet, hätte sie für den gesamten Zeitraum, in dem sie nun Leistungen nach dem MuSchG bezieht, ein Entgelt mit der geänderten Entgelthöhe bezogen.

Zu Satz 2

Bei einer dauerhaften Änderung der Entgelthöhe, die nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist ab Wirksamkeit der Änderung der Entgelthöhe von der geänderten Entgelthöhe auszugehen. Denn hätte die Frau zu den Zeiten der Beschäftigungsverbote weitergearbeitet, hätte sie erst ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der dauerhaften Entgeltänderung ein Entgelt mit der geänderten Entgelthöhe bezogen.

Zu § 20 Entgelt bei Freistellung für Untersuchung und zum Stillen

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 2 MuSchG sowie des bisherigen § 16 MuSchG.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 4 MuSchG.

Zu § 21 Fortbestehen des Erholungsurlaubs

Die Regelungen übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 17 MuSchG.

Zu § 22 Aushang des Gesetzes

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 18 Absatz 1 und 2 MuSchG.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 ist der Arbeitgeber von der Verpflichtung, eine Kopie des Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen, entbunden, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt oder für ihn tätig sind, in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich gemacht hat. Dies erleichtert die Bekanntgabe des MuSchG durch die Betriebe unter Berücksichtigung der in vielen Betrieben üblichen internen elektronischen Kommunikation (Intranet). Dabei kann schon eine Verknüpfung mit anderen Verzeichnissen ausreichen. Durch diese Vereinfachung wird Bürokratie abgebaut.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 18 Absatz 1 und 2 MuSchG.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 gilt die Regelung des Absatzes 1 Satz 2 zur Bekanntgabe des Gesetzes über ein elektronisches Verzeichnis im Fall der Heimarbeit entsprechend.

Zu § 23 Informations- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 MuSchG. Die Meldepflicht des bisherigen § 9 Absatz 2 MuSchG entfällt zusammen mit dem Wegfall des Eigenkündigungsrechts der Frau nach dem bisherigen § 10 MuSchG. Die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers wird auf stillende Mütter ausgeweitet, damit die Aufsichtsbehörden ihren Aufgaben nachkommen können.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 19 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG und ist klarstellend um das Merkmal der Rechtzeitigkeit erweitert.

Zu Absatz 3

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 19 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Absatz 4

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 19 Absatz 2 MuSchG.

Zu § 24 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden

Zu Absatz 1

Absatz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 20 Absatz 1 MuSchG.

Zu Absatz 2

Absatz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 20 Absatz 2 MuSchG.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Nach Satz 1 kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem zweiten Abschnitt (Gesundheitsschutz) und aus den aufgrund des § 26 Nummer 1 bis 4 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Die Maßnahmen der Aufsichtsbehörde nach § 24 dienen der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben im Einzelfall. Sie beziehen sich nicht auf den Bereich des Kündigungsschutzes und des Leistungsrechts. Bei der Anordnung von Maßnahmen hat die Aufsichtsbehörde stets die allgemeinen gesundheitschutzrechtlichen Vorgaben des zweiten Abschnitts zu berücksichtigen.

Zu Satz 2

Satz 2 führt die in den bisherigen §§ 2 Absatz 5, 7 Absatz 3, 8 Absatz 5 und 6 MuSchG geregelten Befugnisse der Aufsichtsbehörde zusammen. Zum besseren Verständnis werden die wichtigsten Befugnisse in einem nicht abschließenden Katalog benannt. Die Befugnis der Aufsichtsbehörde, eine Kündigung nach § 15 Absatz 1 für zulässig zu erklären, ist weiterhin gesondert in § 15 Absatz 2 geregelt.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt die Bewilligung von Ausnahmen vom Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 6 MuSchG. Bei der Bewilligung von Ausnahmen nach Absatz 3 Nummer 1 sind insbesondere die Beurteilung der Arbeitsbedingungen heranzuziehen und zu prüfen. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss eine besondere Würdigung besonderer Arbeitsbedingungen enthalten. Im Fall des Nachtarbeitsverbots sind insbesondere ein gegebenenfalls bestehender verminderter Personalschlüssel und möglicherweise die Eingeschränktheit körperlich-geistiger Leistungsfähigkeit (Ermüdung, Konzentrationsabfall) zu berücksichtigen. Zudem sind gegebenenfalls auch die besonderen Anforderungen an die Zulässigkeit der Beschäftigung zu prüfen, wie etwa das Erfordernis der Einwilligung der Frau oder das Vorliegen eines ärztlichen Attests nach § 14 Absatz 1.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt, dass die Aufsichtsbehörde nähere Bestimmungen zur Freistellung zum Stillen nach § 5 Absatz 2 und über die Einrichtung von Stillräumen treffen kann, und übernimmt damit redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 3 MuSchG.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt, dass die Aufsichtsbehörde nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge für in Heimarbeit beschäftigte Frauen und ihnen Gleichgestellte nach § 6 treffen kann, und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 2 MuSchG. Die Regelung im bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 2 MuSchG, wonach die Aufsichtsbehörden den Heimarbeitsausschuss anhören muss, falls einer besteht, kann aus Gründen der Praktikabilität entfallen. Die Aufsichtsbehörde kann wegen ihrer Nähe zum Einzelfall schneller eine praxisnahe Entscheidung treffen.

Zu Nummer 4

Nummer 4 regelt die Anordnung von Schutzmaßnahmen zur Durchführung des § 7 Absatz 1 und 2 und des § 11 und übernimmt redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Absatz 5 MuSchG.

Zu Nummer 5

Nummer 5 regelt die Befugnis der Aufsichtsbehörde, bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 9 oder § 10 zu verbieten, und übernimmt redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 5 MuSchG.

Zu Nummer 6

Nummer 6 regelt, dass die Aufsichtsbehörde Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 anordnen kann, und übernimmt redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Absatz 5 MuSchG. Die Befugnis der Aufsichtsbehörde, Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung nach § 8 anzuordnen, umfasst auch die Befugnis, die erstmalige Erstellung einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 anzuordnen, wenn der Arbeitgeber diese Beurteilung noch nicht vorgenommen hat.

Zu Nummer 7

Nummer 7 regelt, dass die Aufsichtsbehörde Ausnahmen von den Vorschriften des § 9 Absatz 6 und des § 10 Absatz 5 bewilligen kann und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 3 Nummer 2 Satz 2 MuSchG. Nach Nummer 7 ist zudem die Beurteilung der Arbeitsbedingungen heranzuziehen und zu prüfen. Es dürfen keine Arbeitsbedingungen vorherrschen, bei denen durch die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind vorliegt.

Zu Nummer 8

Nach Nummer 8 kann die Aufsichtsbehörde Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 12 anordnen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt erstmals ausdrücklich die Pflicht der Aufsichtsbehörde zur Beratung der bei ihm beschäftigten oder für ihn tätigen Personen sowie der Arbeitgeber bei der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz. In der Praxis erfolgt die Beratung schon jetzt, soweit sich dafür ein Bedürfnis ergibt.

Zu § 25 Ausschuss für Mutterschutz

§ 25 sieht nach dem Vorbild der Ausschüsse für Arbeitsschutz im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz vor.

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Satz 1 regelt die Verpflichtung, beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Ausschuss für Mutterschutz einzurichten.

Um auf neuere wissenschaftliche Erkenntnisse in angemessener Zeit reagieren zu können und um sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz aufzustellen, ist die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz erforderlich. Durch die Einrichtung des Ausschusses beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird eine gesetzlich institutionalisierte Befassung von mutterschutzrechtlich relevanten Fragestel-

lungen ermöglicht. Dadurch wird die stetige Weiterentwicklung und Aktualität des Mutterschutzes sichergestellt. Eine systematische Behandlung mutterschutzrechtlicher Fragestellungen erfolgt bisher nicht. Die arbeitsschutzrechtlichen Ausschüsse im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG sind allgemein für den Arbeitsschutz zuständig, aber nicht speziell für den Mutterschutz.

Dadurch, dass der Ausschuss auf Bundesebene angesiedelt ist, soll ein einheitlicher Vollzug mutterschutzrechtlicher Regelungen erleichtert werden. Dies entlastet auch die Länder, da sie bisher das erforderliche Wissen selbst generieren und vorhalten müssen. Durch die Veröffentlichung der Erkenntnisse des Ausschusses im Ministerialblatt können die Länder die Erkenntnisse direkt verwenden.

Die Einbindung geeigneter Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesbehörden und weiterer geeigneter Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, soll die fachliche Kompetenz des Ausschusses und den erforderlichen Praxisbezug der behandelten Fragestellungen sicherstellen. Die Einbindung insbesondere der Arbeitgeber und Gewerkschaften soll die Akzeptanz erhöhen und die Konsensbildung begünstigen.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt die Zahl der Mitglieder. Wegen des klar begrenzten Auftrages des Ausschusses ist die Zahl seiner Mitglieder auf 12 begrenzt.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt die Stellvertretung der Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz.

Zu Satz 4

Satz 4 regelt, dass die Mitgliedschaft ehrenamtlich ist.

Zu Absatz 2

Die Sätze 1 und 2 regeln die Berufung der Mitglieder und die Erstellung einer Geschäftsordnung. Nach Satz 3 bedürfen die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Satz 1 beschreibt die wesentlichen Aufgaben des Ausschusses.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 gehört es zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz, Art, Ausmaß, und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen für die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen. Dies dient der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben nach dem MuSchG. Dabei sind die maßgeblichen Erkenntnisse der Ausschüsse für den Arbeitsschutz im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG zu berücksichtigen.

Zu Nummer 2

Die Erstellung der sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und arbeitshygienischen Regeln dient der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben vor allem nach dem MuSchG. Bei der Erstellung sind die maßgeblichen technischen Regeln der Ausschüsse für den Arbeitsschutz im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG zu berücksichtigen.

Zu Nummer 3

Der Ausschuss soll das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen beraten. Dazu gehört die Aufbereitung neuer Themenfelder mit Bezug zum Mutterschutz, um etwa den gesetzgeberischen Handlungsbedarf zu ermitteln.

Zu den Beratungsaufgaben kann es auch gehören, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in besonderen Fragen des Vollzugs zu beraten, beispielsweise in Form von berufsgruppenbezogenen Ausarbeitungen zur Umsetzung mutterschutzrechtlicher Vorgaben.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt, dass das Arbeitsprogramm des Ausschusses für Mutterschutz mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend abgestimmt wird. So wird die Steuerungsmöglichkeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sichergestellt.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt die Zusammenarbeit mit dem Ausschuss nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG. Auf diese Weise wird ein enger Austausch der verschiedenen Ausschüsse sichergestellt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Bekanntmachungsbefugnis bezüglich der aufgestellten Regeln und gewonnenen Erkenntnisse und ermöglicht so ihre breite Anwendung und Beachtung. Wie den Beschlüssen der arbeitsschutzrechtlichen Ausschüsse im Sinne des § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG kommt den Beschlüssen des Ausschusses für Mutterschutz keine rechtlich verbindliche Wirkung zu.

Die Veröffentlichung im Ministerialblatt stellt darüber hinaus sicher, dass die gewonnenen Erkenntnisse zum Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen allen Betroffenen zugänglich sind.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 können die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden zu den Sitzungen des Ausschusses Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 führt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz. Die Geschäftsstelle koordiniert und unterstützt die ehrenamtliche Arbeit der Mitglieder des Ausschusses. Dazu gehört neben der

Durchführung und Organisation der Sitzungen auch die Unterstützung durch Literaturrecherchen und die Bereitstellung von Unterlagen.

Zu § 26 Erlass von Rechtsverordnungen

§ 26 regelt die Befugnis der Bundesregierung, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen, und fasst damit die bisher in unterschiedlichen Vorschriften geregelten Befugnisse zum Erlass von Rechtsverordnungen zusammen.

Die Regelung des bisherigen § 2 Absatz 4 Nummer 1 MuSchG zur Befugnis der Bundesregierung, den Arbeitgeber durch Rechtsverordnung zu verpflichten, Liegeräume für schwangere und stillende Frauen einzurichten, ist entbehrlich, da es sich bei der Einrichtung von Liegeräumen um eine spezielle Schutzmaßnahme handelt, die bereits über Nummer 2 erfasst wird.

Zu § 27 Bußgeldvorschriften

Die Regelung des § 27 übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 21 MuSchG. Die Vorschrift wurde jedoch neu strukturiert und ergänzt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Ordnungswidrigkeiten des Arbeitgebers.

Zu den Nummern 1 bis 4

In den Nummern 1 bis 4 werden die schon im bisherigen § 21 Absatz 1 Nummer 1 und 7 geregelten Ordnungswidrigkeitstatbestände übernommen und redaktionell an die geänderten Vorschriften angepasst.

Zu den Nummern 5 und 6

In den Nummern 5 und 6 werden erstmals ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 1 und 2 zur Ordnungswidrigkeit erklärt. Die Aufnahme dieses Verstoßes in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 1 oder 2 die Grundvoraussetzung für einen wirkungsvollen Mutterschutz ist.

Zu Nummer 7

In Nummer 7 wird ein Verstoß gegen das in § 8 Absatz 3 festgelegte Verbot einer Weiterführung einer Tätigkeit vor Ergreifung der nach § 8 Absatz 2 notwendigen Schutzmaßnahmen zur Ordnungswidrigkeit bestimmt. Dies liegt in der Konsequenz des mutterschutzrechtlichen Schutzkonzeptes: Nur wenn – ggf. auch im Wege der Sanktionierung – sichergestellt werden kann, dass vor dem weiteren Einsatz der schwangeren oder stillenden Frau die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, kann die Frau wirksam gegen unverantwortbare Gefährdungen geschützt werden.

Zu Nummer 8

In Nummer 8 wird der Verstoß gegen das Verbot, eine Frau die in den Regelungen der §§ 9 oder 10 bezeichneten Tätigkeiten ausüben zu lassen, zur Ordnungswidrigkeit bestimmt.

Zu den Nummern 9 und 10

In den Nummern 9 und 10 wird ein Verstoß gegen die Dokumentations- und Informationspflicht des § 12 in Verbindung mit einer nach § 26 Nummer 4 erlassenen Rechtsverordnung zur Ordnungswidrigkeit bestimmt. Damit wird der Regelungsgehalt des bisherigen § 21 Absatz 1 Nummer 8 übernommen.

Zu den Nummern 11 bis 15

In den Nummern 11 bis 15 werden die schon nach dem bisherigen § 21 Absatz 1 Nummer 6 und 8 MuSchG behandelten Verstöße gegen Dokumentations- und Informationspflichten, die Pflicht zur Benachrichtigung, zur Auskunft, zur Einsicht und Vorlage von Unterlagen oder zur Aufbewahrung von Unterlagen weiterhin zu Ordnungswidrigkeiten bestimmt.

Zu den Nummern 16 und 17

In den Nummern 16 und 17 werden die nach dem bisherigen § 21 Absatz 1 Nummern 4 und 5 behandelten Verstöße gegen Anordnungen der Aufsichtsbehörde weiterhin als Ordnungswidrigkeit bestimmt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt gegenüber der bisherigen Regelung in § 21 Absatz 2 MuSchG eine Erhöhung des Bußgeldrahmens und orientiert sich dabei an § 25 Absatz 2 ArbSchG.

Zu § 28 Strafvorschriften

§ 28 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 21 Absatz 3 MuSchG. Die Regelung setzt eine Gefahr für die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes voraus. Eine Gefährdung im mutterschutzrechtlichen Sinne begründet insoweit noch keine Strafbarkeit.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)

Zu Absatz 1

Absatz 1 ist die Rechtsgrundlage zum Erlass einer Rechtsverordnung zum Mutterschutz für Bundesbeamtinnen.

Satz 1

Nach Satz 1 regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Die im Rahmen der auf der Grundlage des Satzes 1 zu erlassenden Bestimmungen stellen durch die Vorgaben der Sätze 2 und 3 inhaltlich auf die Schutzstandards des Mutterschutzgesetzes ab. Gleichzeitig soll die Eigenständigkeit des Beamtenrechts erhalten bleiben. Die in der Eigenart des öffentlichen Dienstes (wie beispielsweise im Hinblick auf den Beamtenstatus, die Besoldung und die Entlassung) liegenden Abweichungen können insoweit berücksichtigt werden.

Zu Satz 2

Die Regelung dient der Sicherstellung eines einheitlichen Schutzniveaus für alle Beschäftigten. Sie dient der Umsetzung des Schutzauftrags aus Artikel 6 Absatz 4 GG und entspricht unionsrechtlichen Vorgaben. Nach dem Unionsrecht sind Beamtinnen Arbeitneh-

merinnen im unionsrechtlichen Sinn. Nach Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) gelten die Bestimmungen der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG – mit Ausnahme von deren Artikel 2 Absatz 2 – unbeschadet strengerer oder spezifischer Bestimmungen der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) uneingeschränkt für den gesamten Bereich des unionsrechtlich geregelten Mutterschutzes im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG). Die Ausnahmeregelung nach Artikel 2 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG), wonach Richtlinienvorgaben keine Anwendung finden, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst (z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei) oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen, gilt damit im Bereich des Mutterschutzes nicht. Das hat zur Folge, dass auch für die Beamten die unionsrechtlichen Vorgaben des Mutterschutzes uneingeschränkt und einheitlich gelten. Daher ist der Schutz für Beamtinnen im Hinblick auf den Mutterschutz in der gleichen Weise auszugestalten wie der Mutterschutz für andere Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn.

Zu Satz 3

Satz 3 sieht entsprechend Artikel 4 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) zudem vor, dass eine angemessene Kontrolle und Überwachung auch im Bereich des Mutterschutzes für Beamtinnen sichergestellt wird. Im Bereich des Gesundheitsschutzes sind diese unionsrechtlichen Vorgaben nur zu gewährleisten, wenn – im Gegensatz zu der im Bereich des Mutterschutzes beim Bund derzeit bestehenden generellen „Eigenüberwachung“ durch die obersten Dienstbehörden bzw. im Falle der Übertragung durch die unmittelbar nachgeordnete Behörde (vgl. § 1 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung) – die Überwachung durch besondere Behörden sichergestellt wird (vgl. auch BT-Drs. 13/3540, S. 21). Demgemäß sollen die Aufsichtsbehörden nach § 22 Absatz 1 MuSchG auch mit der Kontrolle und Überwachung der für Bundesbeamtinnen geltenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften, soweit diese dem Gesundheitsschutz dienen, betraut werden, weil diese Aufsichtsbehörden bereits in den Behörden und Betrieben des Bundes über die für Tarifbeschäftigte des Bundes geltenden Vorschriften des MuSchG die Aufsicht führen. Dagegen sollen für die Kontrolle und Überwachung der nicht dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften weiterhin die obersten oder unmittelbar nachgeordneten Dienstbehörden verantwortlich bleiben, weil nur diese die statusspezifischen Besonderheiten sachgerecht beurteilen können.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Die Regelung von Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 im Hinblick auf die Elternzeit bei Bundesbeamtinnen und -Bundesbeamten.

Zu Satz 2

Die Regelung von Satz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen Absatzes 1 Satz 2.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen Absatzes 2 zum Jugendarbeitsschutz bei jugendlichen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten.

Zu Artikel 3 (Änderung des Beamtenstatusgesetzes)

Die Änderung stellt klar, dass der Mutterschutz bei Landesbeamtinnen in wirkungsvoller Weise zu gewährleisten ist. Wie die Änderung im Bundesbeamtengesetz (BBG) nach Artikel 2 dieses Gesetzes dient die Änderung damit zugleich der Sicherstellung unionsrechtlicher Vorgaben. Bei ihrer Umsetzung sind nicht nur die materiell-rechtlichen, sondern insbesondere auch die vollzugsrechtlichen Vorgaben der maßgeblichen Richtlinien einzuhalten.

Dies gilt insbesondere auch für den Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes. Nach dem Unionsrecht sind Beamtinnen Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn. Nach Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) gelten die Bestimmungen der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) – mit Ausnahme von deren Artikel 2 Absatz 2 – unbeschadet strengerer oder spezifischer Bestimmungen der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) uneingeschränkt für den gesamten Bereich des unionsrechtlich geregelten Mutterschutzes im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG). Die Ausnahmeregelung nach Artikel 2 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) gilt damit im Bereich des Mutterschutzes nicht. Daher ist der Schutz für Beamtinnen im Hinblick auf den Mutterschutz in der gleichen Weise auszugestalten wie der Mutterschutz für andere Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn. Entsprechend Artikel 4 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) ist zudem eine angemessene Kontrolle und Überwachung sicherzustellen.

Der Gesetzgeber legt bei der Umsetzung dieser Vorgaben für den Bereich des Mutterschutzes bei Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinnen und Soldatinnen die Rechtsauffassung zugrunde, dass diese unionsrechtlichen Vorgaben nur zu gewährleisten sind, wenn die Überwachung hinsichtlich der dem Gesundheitsschutz dienenden Vorschriften durch besondere Behörden sichergestellt wird. Eine „Eigenüberwachung“ durch den jeweiligen Dienststellenleiter, wie sie beim Mutterschutz bei Landesbeamtinnen in vielen Ländern besteht, genügt den unionsrechtlichen Vorgaben demnach nicht (vgl. auch BT-Drs. 13/3540, S. 21).

Zu Artikel 4 (Änderung des Soldatengesetzes)

Zu Satz 1

Die Regelung behält den Regelungsgehalt des bisherigen § 30 Absatz 5 Satz 1 SG.

Zu Satz 2

Satz 2 enthält die notwendige Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung die Einzelheiten des Mutterschutzes für Soldatinnen durch Rechtsverordnung zu regeln.

Zu Satz 3

Satz 3 gestaltet die Rechtsverordnungsermächtigung des Satzes 2 vor dem Hintergrund des Schutzauftrags aus Artikel 6 Absatz 4 GG und vorbehaltlich des Satzes 4 inhaltlich aus. Soldatinnen wird hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang der Schutz gewährleistet, wie er durch das Mutterschutzgesetz vorgesehen ist.

Zu Satz 4

Die Verordnungsermächtigung in Satz 2 bezieht sich auf die Umsetzung unionsrechtlichen Mutterschutzrechts und die im Übrigen verbleibenden nationalen Gestaltungsspielräume. Trotz des in Satz 3 zum Ausdruck kommenden Ziels eines möglichst einheitlichen Mutterschutzrechts für alle Beschäftigten kann es die Eigenart des militärischen Dienstes

notwendig machen, abweichende Regelungen zu treffen. Auch bislang enthielt die entsprechende Verordnungsermächtigung die Möglichkeit, die Eigenart des militärischen Dienstes zu berücksichtigen. Nach Satz 4 sind nun Abweichungen von den Vorgaben des Satzes 3 nur insoweit zulässig, als sie mit Rücksicht auf die Eigenart des militärischen Dienstes erforderlich sind. Beispielsweise können statusbedingte Besonderheiten des militärischen Dienstes, etwa im Hinblick auf die Besoldung und die Entlassung, insoweit berücksichtigt werden. Die Verordnungsermächtigung deckt aber auch Regelungen im Mutterschutzrecht der Soldatinnen ab, die keine Entsprechungen im Mutterschutzrecht der Arbeitnehmerinnen finden (z.B. Befreiung von der Teilnahme an militärischen Übungen unter feldmäßigen Bedingungen für schwangere Soldatinnen nach § 3 Absatz 2 Nummer 3 der Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen).

Zu Satz 5

Nach Satz 5 ist eine angemessene Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften vorzusehen. Die Regelung entspricht den Vorgaben des Artikel 4 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG). Im Bereich des Arbeitsschutzes bei Soldatinnen sowie den Beamtinnen und Tarifbeschäftigten der Bundeswehr werden diese unionsrechtlichen Vorgaben durch § 21 Absatz 5 Satz 4 des Arbeitsschutzgesetzes sichergestellt.

Dagegen können für die Kontrolle und Überwachung der nicht dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften auch die obersten oder unmittelbar nachgeordneten Dienstbehörden verantwortlich bleiben, weil nur diese die statusspezifischen Besonderheiten sachgerecht beurteilen können.

Zu Artikel 5 (Folgeänderungen)

In Artikel 5 werden die in Gesetzen und Verordnungen enthaltenen Verweise auf das abgelöste MuSchG durch die entsprechenden Verweise auf das neue MuSchG in Artikel 1 ersetzt.

In einem gesonderten Verfahren erfolgen

- die Änderungen der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) geändert worden ist, und
- die Änderungen der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. November 2004 (BGBl. I S. 2858), die zuletzt durch Artikel 6 der Verordnung vom 20. August 2013 (BGBl. I S. 3286, 3741) geändert worden ist.

Absatz 10 sieht eine Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung vor:

- Für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts beim Mutterschaftsgeld verweist der § 24i Absatz 2 Satz 3 – neu – nunmehr auf den neuen § 19 MuSchG. Dies dient der Vereinheitlichung der Berechnung der Mutterschutzleistungen und damit insgesamt auch zur Vereinfachung für die Arbeitgeber, da der aufgrund von unterschiedlichen Regelungen bestehende Prüfaufwand entfällt.
- In § 24i Absatz 2 Satz 5 wird klargestellt, dass auch für Frauen nach § 24i Absatz 1 Satz 2 das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt wird.
- Im Übrigen handelt es sich bei den Änderungen im Wesentlichen um redaktionelle Anpassungen.

Absatz 11 sieht Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vor:

- Nummer 3 enthält eine Anpassung an den durch das Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags geänderten Wortlaut des § 24b Einkommensteuergesetzes.
- Nummer 4 Buchstabe b enthält zudem eine klarstellende Berichtigung zur Beseitigung eines Redaktionsversehens im Zuge des Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325).

Absatz 14 sieht Änderungen im Entwicklungshelfer-Gesetz vor, die einerseits redaktionell sind, andererseits klarstellen, dass auch während eines Beschäftigungsverbots während der Schwangerschaft die Unterhaltsleistungen nach dem EhfG zu gewähren sind.

Zu Artikel 6 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Artikel 6 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes und das Außerkrafttreten des bisherigen MuSchG und der bisherigen MuSchArbV.