



Mutterschutzgesetz

Handlungsleitfaden für Arbeitgeber

November 2017

Impressum

© November 2017

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
(Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.)
Voßstraße 16, 10117 Berlin
Telefon 030/55150-0
Telefax 030/55150-400
in.F.o@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de
Ansprechpartner: Annette Bartos
Bearbeitet: Annette Bartos, Christa Albers

Dieser Leitfaden ist mit großer Sorgfalt erstellt worden. Er ersetzt gleichwohl die Beratung im Einzelfall nicht. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird.

Inhalt

Vorbemerkung	1
I. Persönlicher Geltungsbereich	2
II. Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“	5
1. Wann liegt eine Gefährdung vor?	5
2. Wann ist eine Gefährdung unverantwortlich?	6
III. Gestaltung der Arbeitsbedingungen	9
1. Gestaltung von Arbeitsbedingungen	9
2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen.....	11
3. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen.....	11
4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen.....	11
5. Rangfolge der Schutzmaßnahmen	11
IV. Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung.....	13
1. Zweistufige Gefährdungsbeurteilung	13
a. Schritt 1: Generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen.....	13
b. Schritt 2: Ermittlung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen; Festlegung bei Kenntnis der Schwangerschaft.....	14
2. Vergleichbare Tätigkeiten	15
3. Angebot zum Gespräch.....	16
4. Zusammenfassung der bisherigen und künftigen Rechtslage.....	16
V. Beschäftigungsverbote	19
1. Ärztliches Beschäftigungsverbot	19
2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung.....	19
3. Verbot von Nachtarbeit	21
4. Verbot von Mehrarbeit.....	22
5. Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit	23
6. Beschäftigungsverbot wegen unterlassenen Schutzmaßnahmen	24
7. Beschäftigungsverbote im Rahmen einer Beschäftigung von arbeitnehmerähnlichen Personen	24

VI. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen	25
1. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen	25
2. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen	26
VII. Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers	27
1. Information.....	27
2. Dokumentation.....	27
VIII. Kündigungsschutz	29
1. Schutzfristen	29
2. Vorbereitungsmaßnahmen.....	30
IX. Sanktionen	32
1. Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung.....	32
2. Auszug weiterer Ordnungswidrigkeiten (Geldbuße bis zu 30.000 Euro)	33
3. Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit den Dokumentations-, Mitteilungs- und Informationspflichten	33
Anhang	35

Vorbemerkung

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist 1952 in Kraft getreten und bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geändert worden. Aufgrund der inzwischen eingetretenen Veränderungen der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen sah der Gesetzgeber Handlungsbedarf. Ziel der nunmehr erfolgten grundlegenden Reform war es, das Gesetz zeitgemäß, übersichtlicher und verständlicher zu fassen. Aus diesem Grund wurde das Mutterschutzgesetz umstrukturiert und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Gesetz integriert.

Gleichzeitig mit den systematischen Änderungen wurde das Gesetz jedoch auch inhaltlich überarbeitet. Besonders kritische Punkte für die Praxis konnten durch die politische Intervention von Gesamtmetall verhindert bzw. in ihren Folgen abgemildert werden. Zu wichtigen Änderungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Praxis kommt es jedoch insbesondere in folgenden Bereichen:

- Anwendungsbereich des Gesetzes
- Einführung des Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung
- Gestaltung von Arbeitsbedingungen
- Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung
- Beschäftigungsverbote
- Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für Schwangere und Stillende
- Dokumentations- und Informationspflichten
- Kündigungsschutz
- Sanktionen

Mit einigen wenigen Ausnahmen wird das Gesetz zum 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Ziel des Leitfadens ist es, durch die Gegenüberstellung der bisherigen und aktuellen Rechtslage, die wesentlichen Änderungen der Mutterschutzreform für die betriebliche Praxis darzustellen. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf der neu geregelten Gefährdungsbeurteilung liegen. Dieser Leitfaden soll nur als Unterstützung und eine erste Hilfe zur Umsetzung der neu eingeführten Pflichten verstanden und gelesen werden. Bei Fragen wird die verbandliche Beratung im Einzelfall empfohlen.

I. Persönlicher Geltungsbereich

Bisherige Rechtslage

Bisher erfasste der Anwendungsbereich gemäß § 1 Nr. 1 MuSchG a.F. Arbeitnehmerinnen sowie Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt waren und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs.1 und 2 des Heimarbeitsgesetz, HAG), soweit sie am Stück mitarbeiteten. Für eine „Mitarbeit am Stück“ ist erforderlich, dass die betreffende Frau selbst an der Verrichtung der geschuldeten Arbeit beteiligt ist und nicht etwa nur die zu verrichtenden Tätigkeiten wie ein Arbeitgeber organisiert und auf Hilfskräfte verteilt.¹

Neue Rechtslage

Der Anwendungsbereich des Gesetzes wird durch die Reform deutlich ausgeweitet (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG n.F.). Zum einen ist künftig anstelle des Arbeitnehmerbegriffs des bisherigen § 1 Nr. 1 MuSchG a.F. der **Beschäftigtenbegriff** i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV maßgeblich, zum anderen werden **weitere Personengruppen** unabhängig des Beschäftigtenstatus in den Anwendungsbereich aufgenommen.

Neben unselbstständig tätigen Arbeitnehmerinnen, die für den Arbeitgeber nach dessen Weisungen sowie nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Regelungen tätig werden, werden durch das Abstellen auf den Status als Beschäftigte i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV in Zukunft z.B. auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH vom Anwendungsbereich erfasst, soweit diese aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit unter den Beschäftigtenbegriff des § 7 SGB IV fallen.

Praxishinweis: In Zweifelsfällen besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, über das Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV von der Deutschen Rentenversicherung Bund den Beschäftigtenstatus prüfen zu lassen.

Unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV vorliegt, unterfallen künftig ebenfalls folgende Frauen dem Anwendungsbereich des Gesetzes (§ 1 Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F.):

- **Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen i.S.v. § 26 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).** Erfasst sind damit die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die betriebliche Umschulung. Je nach Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses können Frauen in betrieblicher Berufsbildung auch Beschäftigte i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV sein. In diesem Fall sind die Frauen bereits nach Abs. 2 Satz 1 der Norm vom Anwendungsbereich umfasst.

Ebenfalls von der Norm erfasst sind Praktikantinnen i.S.v. § 26 BBiG, mithin Personen die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i.S.d. BBiG handelt (freiwillige Praktikantinnen).

Frauen, die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtende Praktika (Pflichtpraktika) durchführen müssen, werden als Schülerinnen und

¹ Rancke, Kommentar zum MuSchG 4. Auflage 2015, § 1 Rn. 37.

Studentinnen von § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 MuSchG n.F. erfasst. Das Gesetz findet insofern nur beschränkt Anwendung, vgl. nachstehend Unterpunkt „Schülerinnen und Studentinnen“.

- **Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind.**
- Frauen, die als **Entwicklungshelferinnen i.S.d. Entwicklungshelfer-Gesetzes** tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass sie keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld sowie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§§ 18 bis 22 MuSchG n.F.) haben.
- Frauen, die als **Freiwillige i.S.d. Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes** tätig sind.
- Frauen, die **Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft** sind, sowie für **Diakonissen**, auch während der Zeit ihrer schulischen oder außerschulischen Bildung.
- **Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte i.S.v. § 1 Abs. 1 und 2 HAG**, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 MuSchG n.F. auf sie nicht anzuwenden sind. Ausgenommen sind demnach aus dem Unterabschnitt „Betrieblicher Gesundheitsschutz“ Regelungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Vorgaben zur unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, zur Rangfolge der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sowie zur Dokumentations- und Informationspflicht der Arbeitgeber. Die Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung gemäß § 9 Abs. 1 bis 5 MuSchG n.F. (s.u.) finden jedoch entsprechende Anwendung.
- **Schülerinnen und Studentinnen**, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 MuSchG n.F. auf sie nicht anzuwenden sind. Ausgenommen sind demnach Ansprüche auf finanzielle Leistungen, die Regelung zum Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten sowie der besondere Kündigungsschutz.
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als **arbeitnehmerähnliche Personen** anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 18, 19 Abs. 2 und § 20 MuSchG n.F. auf die arbeitnehmerähnlichen Personen keine Anwendung finden, da Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frauen liegen. Soweit die Frau (freiwilliges) Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist und bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld hat, besteht – wie bisher – ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 1 MuSchG n.F. i.V.m. § 24i SGB V.

Die arbeitnehmerähnlichen Personen sind nur fragmentarisch vom MuSchG erfasst. Für die Praxis von besonderer Bedeutung ist die Einbeziehung dieses Personenkreises in den Gesundheitsschutzbereich und den besonderen Kündigungsschutz (s.u.).

Im Unterschied zum Arbeitnehmer sind arbeitnehmerähnliche Personen, die dem Status nach Selbständige sind, in wesentlich geringerem Maße persönlich abhängig und lediglich durch ihre wirtschaftliche Unselbstständigkeit geprägt. Weisungsgebundenheit oder Eingliederung in eine betriebliche Organisation fehlen regelmäßig oder sind nur

schwach ausgeprägt. Im Gegensatz zum Arbeitnehmer kann die arbeitnehmerähnliche Person *Zeit und im Wesentlichen auch Ort der Arbeitsleistung frei bestimmen*.

Durch die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen sollen Abgrenzungsprobleme zum Status des Arbeitnehmers umgangen werden. Der notwendige Schutz für Schwangere soll aus Diskriminierungsgründen unabhängig von der Frage gewährleistet werden, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt. Aus gleichen Gesichtspunkten wurden arbeitnehmerähnliche Personen bereits auch schon in den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes aufgenommen. Wie bereits im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes soll der Einbezug in den Anwendungsbereich keine arbeitsrechtlichen Weisungsrechte über den Arbeitsschutz hinaus schaffen oder etwa Zutrittsrechte begründen. Das Mutterschutzgesetz kann den Dienstberechtigten daher nur im Rahmen einer bestehenden Einflussmöglichkeit verpflichten.

Praxishinweis: Die Pflichten nach dem Mutterschutzgesetz gelten für den Dienstberechtigten oder Besteller nur insoweit, als die arbeitnehmerähnlichen Personen in ihren Einflussbereich fallen.

II. Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“

Den Begriff der „**unverantwortbaren Gefährdung**“ führt der Gesetzgeber **neu** ein und verpflichtet den Arbeitgeber zunächst durch § 9 Abs. 2 Satz 1 MuSchG n.F. bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst zu vermeiden und eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen. Durch diese generelle Verpflichtung und zahlreiche weitere Bezugnahmen (vgl. z.B. §§ 6, 11, 12, 13 MuSchG n.F.) wird der Begriff prägend für den betrieblichen Gesundheitsschutz im Mutterschutzrecht.

Außerhalb des Mutterschutzes – im allgemeinen Arbeitsschutz nach dem ArbSchG – ist der Begriff der Gefährdung von zentraler Bedeutung. Hierdurch wird der präventive Ansatz des Schutzes hervorgehoben und der Ansatzpunkt der Gesundheitspolitik im Betrieb bereits nach vorn gelegt.² Es gilt der Grundsatz der Gefährdungsminimierung. Dieser Grundsatz gilt auch im Mutterschutz, hinzu tritt jedoch die Anforderung, ab einer bestimmten Gefährdungsschwelle, Gefährdungen zum Schutze der Mutter und ihres Kindes auszuschließen. Der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung stellt damit eine qualifizierte Form der Gefährdung dar.³

1. Wann liegt eine Gefährdung vor?

Zu den Voraussetzungen einer Gefährdung von schwangeren und stillenden Frauen heißt es in der Gesetzesbegründung⁴:

1. Zunächst muss die **Möglichkeit** bestehen, dass die festgestellten Schadfaktoren die schwangere oder stillende Frau bzw. das ungeborene 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 Frau nur möglicherweise ausgesetzt ist oder mit denen sie in Kontakt kommt (vgl. § 11 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 MuSchG n.F.). 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 Verdachtsstoffe im Sinne von § 11 Abs.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 Sinne 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

² Kollmer/ Klindt, Kommentar zum ArbSchG 3. Auflage 2016, § 4 Rnn. 6 ff.

³ BT-Drucks. 18/8963 S.66.

⁴ BT-Drucks. 18/8963 S.65.

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 ArbSchG.

2. Wann ist eine Gefährdung unverantwortlich?

Um der schwangeren bzw. stillenden Frau auch weiterhin eine Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen, wird der Arbeitgeber nicht verpflichtet, jede mögliche gesundheitliche Beeinträchtigung in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit auszuschließen. Wann die Gefährdungsschwelle jedoch überschritten ist und damit eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt, kann aufgrund mangelnder Erfahrungssätze zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht rechtsicher beurteilt werden. § 9 Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F. lautet:

„Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar 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.“

In der Gesetzesbegründung⁵ wird der Gesetzgeber etwas konkreter:

„Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung beschreibt – nunmehr ausdrücklich für das MuSchG – diese 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 die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwarten-

⁵ BT-Drucks. 18/8963 S.38.

*den Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Bei der dafür erforderlichen Bewertung ist wie folgt 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.***

Noch präziser wird der Gesetzgeber im Rahmen der §§ 11 und 12 MuSchG n.F. Demnach ist eine unverantwortbare Gefährdung immer dann anzunehmen, wenn eine schwangere oder stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie den in den Normen aufgeführten **Gefahr- und Biostoffen** ausgesetzt ist oder sein kann (§ 11 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 12 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F.).

Beim Kontakt mit Biostoffen gilt jedoch, dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen werden kann, wenn die schwangere oder stillende Frau über ausreichenden Immunschutz verfügt (§§ 11 Abs. 2 Satz 4, 12 Abs. 2 Satz 4 MuSchG n.F.). Der Arbeitgeber kann eine entsprechende Impfung nicht verlangen.⁶

Beim Umgang mit Gefahrstoffen kann eine unverantwortbare Gefährdung von Schwangeren ausgeschlossen werden, wenn für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird (§ 11 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1a MuSchG n.F.). Eine unverantwortbare Gefährdung gilt auch dann als ausgeschlossen, wenn der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt (§ 11 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1b MuSchG n.F.). Dies wird in der Praxis jedoch ohne spezielle Fachkenntnisse kaum sicher auszuschließen sein. In beiden Fällen darf der Gefahrstoff gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1a MuSchG n.F. nach den Kriterien des Anhangs I der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sein.

Bis auf einige wenige Konkretisierungen innerhalb einzelner Regelungen, bietet das Gesetz den Arbeitgebern demnach kaum Orientierungspunkte, um der Pflicht, eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen, rechtssicher nachzukommen. Dieser Umstand wurde im Gesetzgebungsverfahren erkannt und der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ deshalb als konturlos und zu unbestimmt kritisiert.⁷ Aus diesem Grund hat der Bundestag die Regierung mit seinem Beschluss (BT-Drucks 18/11782 S. 20) aufgefordert, zu dem bisher im Arbeitsschutz unbekanntem Gefährdungsbegriff Stellung zu nehmen. Der Deutsche Bundestag ist der Auffassung, dass es zur Umsetzung des Gesetzes Hinweise sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Vollzugsbehörden bedarf, die von der Bundesregierung im Einvernehmen mit den Bundesländern erarbeitet werden und idealerweise zum Inkrafttreten des Gesetzes (1. Januar 2018) vorliegen sollen.

⁶ BT-Drucks. 18/8963 S. 77.

⁷ Elke Roos, Richterin am BSG, Ausschussdrucksache 18(13)87g S.9.

Praxishinweis: Mit Fragen zum Einsatz der werdenden und stillenden Mütter können sich Arbeitgeber grundsätzlich an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Die jeweils zuständige Behörde kann über folgenden [Link](#) gefunden werden.⁸

⁸ Die Seite ist abrufbar über den eingepflegten Hyperlink unter dem Wort „Link“ oder über:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-den-mutterschutz-und-kuendigungsschutz/aufsichtsbehoerden-mutterschutz---kuendigungsschutz/73648?view=DEFAULT> (zuletzt abgerufen am 30. Oktober 2017).

III. Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Bisherige Rechtslage

Bisher regelte das MuSchG a.F. in Verbindung mit der MuSchArbV und den zugehörigen Anlagen 1 und 2 die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. So war der Arbeitgeber, der eine werdende oder stillende Mutter beschäftigte, u.a. nach § 2 Abs. 1 MuSchG a.F. verpflichtet, bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

Neue Rechtslage

Durch die Reform wurden die Regelungen der MuSchArbV sowie der zugehörigen Anlagen in das MuSchG n.F. integriert. Im Zuge der strukturellen Vereinheitlichung des Mutterschutzrechts wurden auch inhaltliche Anpassungen vorgenommen. So wurde u.a. der Katalog der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen unter Beachtung der Neuregelungen im Arbeitsschutzrecht, insbesondere im Gefahrstoff- und Biostoffrecht, überarbeitet. Die Pflichten des Arbeitgebers an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen folgen nunmehr aus §§ 9 ff. MuSchG n.F. Hierzu ein Überblick:

1. Gestaltung von Arbeitsbedingungen

§ 9 MuSchG n.F. (vorher: §§ 2 Abs. 1 bis 3, 5 Abs.3 MuSchG a.F., §§ 1 Abs. 3, 3 Abs. 2, 4 Abs. 1 Satz 1 und 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchArbV)

Weiterhin bestehen folgende Pflichten fort:

- Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.
- Alle Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.
- Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes gemäß §§ 9 bis 15 MuSchG n.F. in eigener Verantwortung wahrzunehmen.
- Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind (Klarstellung des arbeitsschutzrechtlichen Grundsatzes, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen nicht den Frauen auferlegen darf, vgl. § 3 Abs. 3 ArbSchG)⁹.
- Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

Daneben treten **neu** eingeführte Pflichten:

⁹ BT-Drucks. 18/8963 S. 68.

- Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG n.F. 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 der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen.
- Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden. Diesem Ziel dienen z.B. die Regelungen der Abschnitte 3 und 4 des MuSchG n.F. zur Kündigung oder zum Leistungsrecht. Möglicher Diskriminierung muss ggf. in Planung oder Organisation der Arbeitsabläufe entgegen gewirkt werden.¹⁰
- 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 die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar 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 (vgl. auch Kapitel II. Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“).
- Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Abs. 4 MuSchG n.F. im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

Praxishinweis: Zukünftig ist gemäß § 30 MuSchG n.F. ein Ausschuss für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einzurichten. Er wird besetzt mit nicht mehr als 15 Mitgliedern, darunter Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretung und der Landesbehörden, sowie mit weiteren geeigneten Personen insbesondere aus der Wissenschaft. Zu den Aufgaben des Ausschusses wird gehören:

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

Der Ausschuss soll eng mit den Ausschüssen nach § 18 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG zusammenarbeiten.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wird aller Voraussicht nach in den Ausschuss berufen. Mit einer formellen Benennung wird im Frühjahr 2018 gerechnet. Wann der Ausschuss erstmalig tagen und die für den Arbeitgeber relevanten Regeln und Erkenntnisse festschreiben wird, ist noch nicht bekannt.

¹⁰ BT-Drucks. 18/8963 S. 64.

2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen

§ 10 MuSchG n.F. (vorher: § 1 Abs.1 und 2 MuSchArbV)

Ausführlich hierzu Kapitel IV. Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung.

3. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

§ 11 MuSchG n.F. (vorher: § 4 Abs.1-3 MuSchG, § 5 Abs.1 MuSchArbV, Anlagen 1 und 2)

Die Liste der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für Schwangere wird nunmehr in § 11 MuSchG n.F. zusammengefasst. Im Einzelnen vgl. Kapitel VI. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen sowie Anhang.

Neu eingeführt wird:

- Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeit ausüben lassen, bei der sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt (z.B. aufgrund des Gewichts oder des Atemwiderstandes).
- Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausüben lassen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre ausüben lassen.
- Der Arbeitgeber darf eine Frau nicht auf Beförderungsmitteln einsetzen, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (bisher bestand das Tätigkeitsverbot erst nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats).

4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

§ 12 MuSchG n.F. (vorher: § 4 Abs.1-3 MuSchG, § 6 Abs. 3 Satz 1 MuSchG, § 5 Abs.1 MuSchArbV, Anlagen 1 und 2)

Entsprechend § 11 MuSchG n.F. werden die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen in § 12 MuSchG n.F. aufgelistet. Im Einzelnen vgl. Kapitel VI. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen sowie Anhang.

Neu eingeführt wird:

Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausüben lassen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

5. Rangfolge der Schutzmaßnahmen

§ 13 MuSchG n.F. (vorher: § 3 MuSchArbV)

Mit § 13 MuSchG n.F. hat der Gesetzgeber im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 MuSchArbV übernommen und die Rangfolge der vorzunehmenden Schutzmaßnahmen festgelegt. Ein Beschäftigungsverbot soll stets ultima ratio sein. Schwangere

und stillende Frauen sind auf ihrem Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, solange eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausgeschlossen werden kann. Kann eine unverantwortbare Gefährdung nicht durch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes ausgeschlossen werden, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der Frau zumutbar ist.

Da im Fall der Heimarbeit die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels nicht in Betracht kommt, gilt unmittelbar ein Verbot der Ausgabe von Heimarbeit, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen ausgeschlossen werden können.

IV. Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung

Durch die Neuregelung des § 10 MuSchG n.F., der dem bisherigen § 1 MuSchArbV nachgebildet ist, soll gewährleistet werden, dass für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter oder ihr Kind gefährdet werden können, rechtzeitig die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden und eine Weiterbeschäftigung der Frau während der Schwangerschaft und nach der Entbindung möglichst lückenlos gelingt. Zudem soll der schwangeren Frau ermöglicht werden, die Gefährdungen für sich und ihr ungeborenes Kind auch vor der Meldung ihrer Schwangerschaft bei ihrem Arbeitgeber einzuschätzen. Die Erreichung dieser Ziele soll künftig durch **zwei Schritte** sichergestellt werden:

1. Zweistufige Gefährdungsbeurteilung

a. Schritt 1: Generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen

In einem ersten Schritt muss der Arbeitgeber bereits im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG für jede Tätigkeit ebenfalls ermitteln, welche Tätigkeiten nach Art, Ausmaß und Dauer mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen und ihrer Kinder erfordern. Durch die Verknüpfung der schwangerschaftsspezifischen Aspekte der Gefährdungsbeurteilung mit der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG muss sich der Arbeitgeber künftig frühzeitig mit Fragen des Mutterschutzes bei der Organisation der Arbeit auseinandersetzen. Die Pflicht zur generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zudem **anlassunabhängig** und muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung gar **keine weiblichen Beschäftigten** hat.

Der Arbeitgeber muss 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. Von dieser Gefährdungsbeurteilung werden auch Expositionen gegenüber fortpflanzungsgefährdenden, d.h. fruchtschädigenden und/oder fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahr- oder Biostoffen erfasst. 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.

Praxishinweis: Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden **allgemeine schwangerschaftsspezifische Gefährdungen** geprüft; eine konkret auf die Bedürfnisse der betreffenden Frau gerichtete Gefährdungsbeurteilung ist nicht vorzunehmen.

Die Beurteilung muss sowohl alle **unverantwortbaren Gefährdungen** erfassen, als auch mutterschutzbezogene Gefährdungen, die keine unverantwortbaren Gefährdungen i.S.d. MuSchG darstellen, da auch diese **hinnehmbaren Gefährdungen** möglichst zu vermeiden sind (Grundsatz der Risikominimierung).¹¹ Die Ermittlung, bei welchen Tätigkeiten zusätzlich zu den Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz besondere Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen und ihre Kinder bestehen, soll frühzeitig für Transparenz über mutterschutzsensible Tätigkeiten im Betrieb sorgen. Bei der Ermittlung dieser Tätigkeiten muss sich der Arbeitgeber an den Vorgaben des MuSchG n.F. orientieren.

¹¹ BT-Drucks. 18/8963 S.70.

Beispiele für schwangerschaftsspezifische Gefährdungen (i.Ü. siehe Kapitel III. Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie Anhang):

- Gase, Dämpfe, Staub, Rauch, Lärm, Vibration, Strahlung, Erschütterung, Hitze, Kälte, Nässe, Viren, Toxide, Krankheitserreger, etc. (§ 11 MuSchG n.F.)
- häufiges Stehen, Beugen, Strecken, Bücken, Hocken, Heben von Gewichten, etc. (§ 11 MuSchG n.F.)
- Nachtarbeit, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit: Die schwangerschaftsspezifische unverantwortbare Gefährdung ergibt sich aufgrund der Wertung des Gesetzgebers, der diese Tätigkeiten grundsätzlich verboten hat.
- psychische Belastungen: Ob es generelle schwangerschaftsbedingte psychische Belastungen gibt, die über die Belastungen hinausgehen, die im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ermittelt worden sind, ist fraglich. In den meisten Fällen werden einwirkende psychische Belastungen der individuellen Sphäre der Frau zuzuordnen sein, so dass der erforderliche Schutz über ein ärztliches Beschäftigungsverbot sicherzustellen ist.

Praxishinweis: Aufgrund des noch konturlosen Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung kann der Umfang der Prüfpflicht des Arbeitgebers an dieser Stelle nicht erschöpfend und rechtssicher beurteilt werden. Bei konkreten Fragen im Einzelfall sollte sich der Arbeitgeber daher an die nach Landesrecht zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Die jeweils zuständige Behörde kann über folgenden [Link](#) gefunden werden.¹²

b. Schritt 2: Ermittlung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen; Festlegung bei Kenntnis der Schwangerschaft

Im zweiten Schritt ist der Arbeitgeber verpflichtet auf der Grundlage der Ergebnisse aus der Gefährdungsbeurteilung (Schritt 1) zu ermitteln, ob die Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau ausgeübt werden kann und ob ggf. eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich diese im Vorfeld ermittelten erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen (§ 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG n.F.).

Praxishinweis: Da der Umfang der festzulegenden Schutzmaßnahmen an die bereits erfolgte Gefährdungsbeurteilung anknüpft, sind auch nur die Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die **allgemeinen schwangerschaftsspezifischen Gefährdungen** vorbeugen. Individuelle Maßnahmen, die konkret auf die Bedürfnisse der betreffenden Frau gerichtet sind, müssen nicht festgelegt werden.

Die Ermittlung des grundsätzlichen Bedarfs an Schutzmaßnahmen kann künftig nach einem „**Ampelsystem**“ erfolgen:

● **GRÜN – Grundsätzliche mutterschutzrechtliche Verantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz**

Folgt aus der Gefährdungsbeurteilung, dass mangels mutterschutzbezogenen Gefährdungen keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, kann die Tätigkeit unverändert auch nach Kenntnis der Schwangerschaft oder Stillzeit fortgeführt werden.

¹² Die Seite ist abrufbar über den eingepflegten Hyperlink unter dem Wort „Link“, vgl. Fußnote 8

● **GELB – Bedingte mutterschutzrechtliche Verantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz**

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird, da mit einer Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder des Kindes zu rechnen ist, so ist die generelle Notwendigkeit der Umgestaltung zu vermerken. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen (§ 10 Abs. 2 S. 1 MuSchG n.F.). Nur wenn diese erforderlichen Maßnahmen auch getroffen wurden, darf eine schwangere oder stillende Frau die betreffende Tätigkeit ausüben, im Übrigen besteht ein ausdrückliches betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 10 Abs. 3 MuSchG n.F.). Die Rangfolge der zu ergreifenden Maßnahmen bei unverantwortbaren Gefährdungen folgt aus § 13 MuSchG n.F., siehe hierzu auch Kapitel III. Nr.5 „Rangfolge der Schutzmaßnahmen.“

Praxishinweis: Zwar ist der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG n.F. vor der Kenntnis einer Schwangerschaft oder Stillzeit lediglich dazu verpflichtet den grundsätzlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen im Einzelnen erst festzulegen, wenn die Schwangerschaft bzw. Stillzeit angezeigt wird. Allerdings ist zu beachten, dass eine Schwangere erst weiterbeschäftigt werden kann, wenn diese Maßnahmen auch ergriffen wurden. Um Unterbrechungen zwischen dem Zeitpunkt der Anzeige der Schwangerschaft/ Stillzeit und der Weiterbeschäftigung der Frau zu vermeiden, kann es im Einzelfall ratsam sein, bereits im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nicht nur den grundsätzlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen festzulegen, sondern auch gleichzeitig die einzelnen erforderlichen Maßnahmen festzulegen.

● **ROT – Mutterschutzrechtliche Unverantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz**

Folgt aus der Gefährdungsbeurteilung, dass eine Fortführung der Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich ist oder sein wird, so darf der Arbeitgeber die Frau ab dem Zeitpunkt der Kenntnis der Schwangerschaft bzw. Stillzeit an diesem Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigen.

Praxishinweis: Ein Arbeitgeber, der entgegen § 10 Abs. 1 Satz 1 MuSchG n.F. die Gefährdungsbeurteilung **nicht, nicht richtig** oder **nicht rechtzeitig** durchführt, handelt gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG n.F. ordnungswidrig. Die Bußgeldregelung, die diese Ordnungswidrigkeit ahndet, tritt jedoch nicht bereits zum 1. Januar 2018, sondern erst zum 1. Januar 2019 in Kraft. Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Vornahme der Gefährdungsbeurteilung entfällt jedoch nicht (i.Ü vgl. Kapitel IX. Sanktionen). Sollte allerdings eine Frau ab 1. Januar 2018 anzeigen, dass sie schwanger ist oder stillt, muss die „schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung“ sofort durchgeführt werden, um eventuelle Schutzmaßnahmen zu ermitteln und umzusetzen. Ein Verstoß hiergegen kann bereits ab 1. Januar 2018 mit Bußgeld geahndet werden.

2. Vergleichbare Tätigkeiten

Wie bereits nach § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG wird der Arbeitgeber bei gleichartigen Arbeitsbedingungen zur Vornahme von nur einer Beurteilung verpflichtet, da in diesen Fällen die

Vermutung eines vergleichbaren Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung berechtigt ist. Die Heranziehung von Standardbeurteilungen für typische Arbeitsbereiche ist ebenfalls möglich.¹³

Praxishinweis: Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

3. Angebot zum Gespräch

Die neu eingeführte Pflicht zum Gesprächsangebot nach § 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F. dient dem Austausch von Arbeitgeber und der schwangeren oder stillenden Frau über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die über die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegten, erforderlichen Schutzmaßnahmen hinausgehen. Aus der Pflicht zum Gesprächsangebot resultiert keine Umsetzungspflicht der im Gespräch angesprochenen Wünsche der schwangeren oder stillenden Frau.

Praxishinweis: Im Einzelfall sollte abgewogen werden, ob die geäußerten Wünsche der schwangeren oder stillenden Frau umgesetzt werden können. Gespräche mit Schwangeren und Stillenden sind bereits gängige Praxis. Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 MuSchG n.F. hat der Arbeitgeber das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder den Zeitpunkt eines solchen Gesprächs zu dokumentieren. Empfohlen wird künftig eine Dokumentation des Gesprächs bzw. eine eventuelle Ablehnung des Gesprächsangebots durch die Mitarbeiterin.

4. Zusammenfassung der bisherigen und künftigen Rechtslage

Bisherige Rechtslage

Bei Einrichtung/wesentlichen Änderungen des Arbeitsplatzes	Allgemeine, schwangerschaftsunspezifische Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, § 3 ArbStättV ff.
Rechtzeitig (spätestens bei Kenntnis der Schwangerschaft)	Schwangerschaftsspezifische Beurteilung von Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung durch chemische, biologische und physikalische Gefahrstoffe, § 1 MuSchArbV Anlage 1 und 2
Bei Beschäftigung einer werdenden oder stillenden Mutter	Bei Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes sind die erforderlichen Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen zu treffen, § 2 MuSchG a.F.
Beschäftigungsverbot (als ultima ratio)	Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und Umsetzung als Mittel sind vorab zu prüfen

¹³ BT-Drucks. 18/8963 S.69.

Neue Rechtslage

Bei Einrichtung/ wesentlichen Änderungen des Arbeitsplatzes

Im Rahmen des § 5 ArbSchG auch **schwangerschaftsspezifische** Gefährdungsbeurteilung **jeder Tätigkeit**

Bei Kenntnis der Schwangerschaft/Stillzeit

Unverzügliche Festlegung der zuvor im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelten erforderlichen Maßnahmen.

Gesprächsangebot an die betroffene Arbeitnehmerin über weitere Anpassung der Arbeitsbedingungen.

Beschäftigungsverbot (als ultima ratio)

Beschäftigungsverbot, wenn für die Tätigkeit nicht die erforderlichen Maßnahmen getroffen wurden.

Im Übrigen gehen Umgestaltung und Umsetzung als mildere Mittel vor.

Zusätzlich zur allgemeinen und schwangerschaftsunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber gemäß § 10 MuSchG n.F. nunmehr bei der Einrichtung oder wesentlichen Änderungen des Arbeitsplatzes verpflichtet, **für jede Tätigkeit** auch eine **schwangerschaftsspezifische** Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Der Arbeitgeber muss ermitteln, welche Tätigkeiten nach Art, Ausmaß und Dauer mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen erfordern. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus dieser abstrakten Gefährdungsbeurteilung ist der Arbeitgeber ferner verpflichtet zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich:

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F. erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der zuvor erfolgten Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen folgt aus § 13 MuSchG n.F. Ein Beschäftigungsverbot ist stets als ultima ratio in Betracht zu ziehen.

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und ggf. der Arbeitszeiten

Wenn Umgestaltung die unverantwortbare Gefährdung nicht ausschließen kann oder unzumutbar, da nachweislich unverhältnismäßig ist, dann;



Arbeitsplatzwechsel

Wenn unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, dann:



Beschäftigungsverbot

V. Beschäftigungsverbote

1. Ärztliches Beschäftigungsverbot

Bisherige Rechtslage

Das individuelle Beschäftigungsverbot aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses war bisher für die Zeit vor der Entbindung (§ 3 Abs. 1 MuSchG a.F.) und die Zeit nach der Entbindung (§ 6 Abs. 2 MuSchG a.F.) in unterschiedlichen Normen geregelt.

Neue Rechtslage

Diese Regelungen sind nunmehr in einer Norm zusammengefasst. § 16 Abs. 1 MuSchG n.F. ordnet ein Beschäftigungsverbot nach einem ärztlichen Zeugnis an, wenn auf Grund des individuellen, nicht notwendigerweise durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflussten¹⁴, Gesundheitszustandes der Frau die Notwendigkeit hierzu besteht. **Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau demnach nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes gefährdet ist.** Die Entscheidungskompetenz, ob ein teilweises, zeitlich befristetes, aufgabenbezogenes, vorläufiges oder ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot notwendig ist, obliegt allein dem Arzt.

Nach der Entbindung darf der Arbeitgeber die Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen, wenn sie nach einem ärztlichen Zeugnis nur eingeschränkt leistungsfähig ist (§ 16 Abs. 2 MuSchG n.F.). Bei dem ärztlichen Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kommt es nicht darauf an, ob die Frau stillt oder nicht.

Praxishinweis: Soweit in dem ärztlichen Zeugnis die gefährdenden Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen konkret benannt sind, der Arbeitgeber die benannten Gefährdungen durch Zuweisung geeigneter und zumutbarer Tätigkeiten abwenden kann und dies in einer neuen Gefährdungsbeurteilung schriftlich dokumentiert, verliert das ärztliche Zeugnis seine Gültigkeit.¹⁵

2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Bisherige Rechtslage

Gemäß § 3 Abs. 2 MuSchG a.F. durfte eine Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt hatte. Nach der Entbindung regelte § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG a.F. eine unwiderrufliche Schutzfrist von acht Wochen, bzw. zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten.

Neue Rechtslage

Auch künftig gelten die Schutzfristen von sechs Wochen vor der Entbindung und acht bzw. zwölf Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Entbindung fort. Geregelt werden sie gemeinsam in § 3 MuSchG n.F.

Neu hinzu kommt durch die Gesetzesnovelle, dass sich die **nachgeburtliche Schutzfrist auch dann auf zwölf Wochen verlängert**, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung **bei dem Kind eine Behinderung i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich**

¹⁴ BT-Drucks. 18/8963 S. 98.

¹⁵ BT-Drucks. 18/8963 S. 87.

festgestellt wird. Zur Verlängerung dieser Schutzfrist muss die Frau einen entsprechenden Antrag beim Arbeitgeber stellen und ihre Krankenkasse über diesen informieren. Diese verlängerte Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes ist bereits mit Verkündung des Gesetzes in Kraft getreten. Zu diesem Zweck wurde § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG a.F. in der Fassung vom 20. Juni 2002 entsprechend geändert.

Beschäftigungsverbot von 6 Wochen vor der Entbindung

Die schwangere Frau kann sich allerdings zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Erklärung kann jedoch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Beschäftigungsverbot von 8 Wochen nach der Entbindung

Schutzfrist verlängert sich auf 12 Wochen bei Frühgeburten (plus verkürzte Zeit vor der Entbindung, Mehrlingsgeburten oder wenn bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird.

Praxishinweis: Nach Beratung der BDA mit dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung soll die Frau den Antrag auf eine längere Auszahlung des Mutterschaftsgeldes gegenüber der Krankenkasse stellen. Mutterschaftsgeld wird nach § 24i Abs. 3 S. 1 SGB V n.F. entsprechend länger gewährt. Die Krankenkasse setzt dann den Arbeitgeber über die verlängerte Dauer des Mutterschutzes in Kenntnis. Dafür wird das Vordruckmuster „Ärztliche Bescheinigung für die Gewährung von Mutterschaftsgeld bei Frühgeburten“ entsprechend angepasst. Durch diese Verfahrensweise entsteht für den Arbeitgeber keine Mehrbelastung. Insbesondere muss er sich die Behinderung nicht nachweisen lassen oder den ärztlichen Nachweis dann an die Krankenkasse weiterleiten.

Praxishinweis: Der Tag der voraussichtlichen Entbindung, der sich aus dem ärztlichen Zeugnis ergibt, ist ausschlaggebend für die **Berechnung der Schutzfristen**. Die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt oder verlängert sich entsprechend, soweit die Entbindung nicht an dem im Zeugnis eingetragenen Termin stattfindet. Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich gemäß § 3 Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F. die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung. Wird das Kind später geboren, verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung, ohne dass sich die nachgeburtliche Schutzfrist verkürzt.

Beispiel: Das ärztliche Zeugnis weist Montag, den 24.07.2017 als Geburtstermin aus. Die Mutterschutzfrist beginnt demnach am Montag, den 12.06.2017. Kommt das Kind nun bereits am Montag, den 17.07.2017, zur Welt, sind bis zu diesem Zeitpunkt erst fünf Wochen der Schutzfrist vor der Entbindung verstrichen. Die nachgeburtliche Schutzfrist verlängert sich dadurch auf neun Wochen und dauert bis zum 18.09.2017. Kommt das Kind hingegen statt am 24.07.2017 erst am Montag, den 31.07.2017, zur Welt, so beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung die üblichen acht Wochen und endet am Montag, den 25.09.2017.

3. Verbot von Nachtarbeit

Bisherige Rechtslage

Der § 8 MuSchG a.F. ordnete ein generelles Beschäftigungsverbot für werdende und stillende Mütter für **Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr** an. Es gab jedoch eng auszulegende Ausnahmen für die ersten vier Monate der Schwangerschaft sowie bei stillenden Müttern bis zum Abstillen des Kindes, wenn eine Tätigkeit im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft oder im künstlerischen Bereich vorlag.

Neue Rechtslage

Mit der Gesetzesnovellierung soll es Schwangeren und Stillenden mit deren ausdrücklicher Zustimmung ermöglicht werden, künftig bis 22 Uhr tätig zu werden. § 5 Abs. 1 Satz 2 MuSchG n.F. gestattet die **Beschäftigung nunmehr bis 22 Uhr**, soweit die Voraussetzungen der **aufsichtsbehördlichen Genehmigung** gemäß § 28 MuSchG n.F. erfüllt sind.

Voraussetzungen der Genehmigung sind, dass die Frau sich ausdrücklich zu der Tätigkeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr bereit erklärt und ein ärztliches Zeugnis bestätigt, dass kein Hindernis der Beschäftigung entgegensteht sowie insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit i.S.d. § 2 Abs. 4 MuSchG n.F. ausgeschlossen ist. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre ausdrückliche Erklärung jederzeit widerrufen, vgl. § 5 Abs. 2 Satz 3 MuSchG n.F.

Der Arbeitgeber muss seinen Genehmigungsantrag an die nach dem Landesrecht zuständige Aufsichtsbehörde stellen, wenn er die schwangere oder stillende Frau in der Zeit zwischen 20 und 22 Uhr beschäftigen möchte. Dem Antrag müssen alle erforderlichen Unterlagen für die formelle und materielle Prüfung des Antrags angefügt werden (insbesondere der Nachweis über die Einverständniserklärung der Frau und ein ärztliches Zeugnis mit entsprechender Bestätigung). Dem Antrag ist daneben die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Abs. 1 MuSchG n.F. beizufügen.

Praxishinweis: Eine vollständige Liste über die nach dem Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden für die Einhaltung des Mutterschutzes finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, abrufbar unter folgendem [Link](#).¹⁶

¹⁶ Die Seite ist abrufbar über den eingepflegten Hyperlink unter dem Wort „Link“, vgl. Fußnote 8.

§ 28 Abs. 2 MuSchG n.F. regelt, dass, solange die Aufsichtsbehörde über den Antrag auf Ausnahmegenehmigung für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr nicht entschieden hat, kein Beschäftigungsverbot besteht. Anders ist dies nur, wenn die Aufsichtsbehörde von ihrem Recht Gebrauch macht, die Beschäftigung vorläufig zu untersagen, um den Schutz von Mutter oder Kind zu gewährleisten. **Die Genehmigung zur Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr gilt gemäß § 28 Abs. 3 Satz 1 MuSchG n.F. als erteilt, soweit die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ablehnt.**



Praxishinweis: Empfohlen wird, dass sich der Arbeitgeber den Eingang des vollständigen Antrags bei der Aufsichtsbehörde nachweisen lässt, um den Zeitpunkt der Fiktion exakt bestimmen zu können. Daneben hat der Arbeitgeber einen Anspruch gegen die Aufsichtsbehörde auf Bescheinigung, dass die Genehmigungsfiktion nach Ablauf von sechs Wochen eingetreten ist, vgl. § 28 Abs. 3 Satz 2 MuSchG n.F.

In **besonders begründeten Einzelfällen** ist es auch möglich, dass die Aufsichtsbehörde gemäß § 29 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG n.F. **Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr** bewilligt, wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht sowie eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

4. Verbot von Mehrarbeit

Bisherige Rechtslage

§ 8 MuSchG a.F. ordnete neben dem Verbot der Nachtarbeit ein generelles Beschäftigungsverbot in Bezug auf Mehrarbeit an. § 8 Abs. MuSchG a.F. definierte die Mehrarbeit i.S.d. Mutterschutzgesetzes. Demnach durften werdende und stillende Mütter über 18 Jahre nicht über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche, also in zwei aufeinander folgenden Kalenderwochen, Arbeit leisten.

Neue Rechtslage

Das Verbot der Mehrarbeit findet sich fortan in § 4 MuSchG n.F. Wie gehabt ist es dem Arbeitgeber untersagt, schwangere und stillende Frauen über 18 Jahre mehr als 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche zu beschäftigen.

Zudem darf der Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 1 Satz 4 MuSchG die schwangere oder stillende Frau **nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Monats übersteigt**. Ein Überschreiten der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit ist daher grundsätzlich nur dann unzulässig, wenn dadurch auch die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt

überschritten wird.¹⁷ Diese Regelung gilt für voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen gleichermaßen. Durch diese neue Regelung wollte der Gesetzgeber klarstellen, dass Frauen in Teilzeit im Verhältnis nicht über das Maß hinaus mit Mehrarbeit belastet werden können, welches auch für entsprechende vollzeitbeschäftigte Schwangere oder Stillende gilt.¹⁸

Praxishinweis: In besonders begründeten Einzelfällen kann die Aufsichtsbehörde gemäß § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr.1 MuSchG n.F. Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit bewilligen, wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht.

5. Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit

Bisherige Rechtslage

Gemäß § 8 Abs. 1 MuSchG a.F. war Sonn- und Feiertagsarbeit grundsätzlich verboten. Ausnahmen wurden für bestimmte Bereiche, zum Beispiel im Gastgewerbe und in der Pflege, gestattet, soweit den werdenden oder stillenden Müttern in jeder Woche eine einmalige ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden im Anschluss an eine Nachruhe gewährt wurde.

Neue Rechtslage

Das reformierte Mutterschutzrecht geht in § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG n.F. nach wie vor von einem generellen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen für schwangere und stillende Frauen aus.

Eine Ausnahme von diesem Beschäftigungsverbot greift jedoch **branchenunabhängig** bei Frauen, die sich nicht mehr in der Berufsausbildung befinden, wenn eine ausdrückliche Bereitschaftserklärung der Frau vorliegt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zugelassen ist, der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.



Den Arbeitgeber trifft eine Meldepflicht, wenn er beabsichtigt eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen entsprechend den Vorgaben des § 6 Abs. 1 Satz 2 und 3 oder Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F. arbeiten zu lassen. Der Gesetzgeber verfolgt durch diese Regelung, dass die Aufsichtsbehörde die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des MuSchG n.F. überprüfen kann. Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall trotz Erfüllung

¹⁷ BT-Drucks. 18/11782 S. 32.

¹⁸ BT-Drucks. 18/11782 S. 32.

der Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 Satz 2 MuSchG n.F. eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nach § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 b) MuSchG n.F. verbieten.

6. Beschäftigungsverbot wegen unterlassenen Schutzmaßnahmen

Bisherige Rechtslage

§ 3 MuSchArbV normierte ein Beschäftigungsverbot solange dies zum Schutze der Sicherheit oder der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen erforderlich war, wenn die **anlassabhängige schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung einen Arbeitsplatzwechsel** vorsah und dieser nicht möglich oder nicht zumutbar war.

Neue Rechtslage

Nach der neuen Rechtslage darf der Arbeitgeber gemäß § 10 Abs. 3 MuSchG n.F. die schwangere oder stillende Frau nur solche Tätigkeiten ausüben lassen, für die er **die, nach der anlassunabhängigen schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung, erforderlichen Schutzmaßnahmen** getroffen hat.

7. Beschäftigungsverbote im Rahmen einer Beschäftigung von arbeitnehmerähnlichen Personen

Einschlägige Beschäftigungsverbote finden auch auf arbeitnehmerähnliche Personen Anwendung, vorausgesetzt, dass diese im Verantwortungsbereich des Auftraggebers tätig werden. Frauen, deren Beschäftigung nach den §§ 3, 10 Abs. 3, 13 Abs. 1 Nr.3 (ggf. i.V.m. §§ 9 ff.) MuSchG verboten ist, werden nach § 2 Abs. 3 Satz 3 MuSchG von Ihrer Leistungspflicht befreit. Allerdings entfällt für den Zeitraum der Nichtbeschäftigung auch die Vergütungspflicht, §§ 611 bzw. § 631 i.V.m. § 275 Abs.1, 326 BGB i.V.m. § 1 Abs.2 Satz 2 Nr.7, der die Anwendung der §§ 18,19 Abs. 2, 20 MuSchG ausschließt.¹⁹

Die arbeitnehmerähnliche Beschäftigte kann sich bereit erklären die vertraglich vereinbarte Leistung weiter zu erbringen, § 2 Abs. 3 Satz 3 MuSchG. Die Einverständniserklärung kann sich nur auf das allgemeine Beschäftigungsverbot vor der Entbindung (§ 3 Abs.1 Satz1 MuSchG) beziehen, nicht auf dasjenige nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2 MuSchG) und nicht auf Beschäftigungsverbote, die sich im Hinblick auf besondere Gefährdungen der Frau oder ihres Kindes ergeben (§§ 13 Abs. 1 Nr. 3, 10 ff MuSchG). Die Einverständniserklärung ist widerrufbar (§ 3 Abs. 1 Satz 2 MuSchG analog).²⁰

¹⁹ Bayreuther, NZA 2017, 1145 (1149).

²⁰ Bayreuther, NZA 2017, 1145 (1149).

VI. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen

Bisherige Rechtslage

Die unzulässigen Tätigkeiten für schwangere und stillende Frauen waren bisher unübersichtlich über das MuSchG a.F. und die MuSchArbV verteilt geregelt.

Neue Rechtslage

Das neue Mutterschutzgesetz hat diese Regelungen nun in zwei Normen gebündelt. Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz ist durch das neue Gesetz abgelöst worden. § 11 MuSchG n.F. regelt die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen, § 12 die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen.

1. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

§ 11 Abs. 1 MuSchG n.F. bestimmt die unzulässigen Tätigkeiten in Bezug auf **Gefahrstoffe** wie Gas, Staub, Dämpfe oder Rauch (vgl. Anhang). Der Aggregatzustand und die Erscheinungsform sind bei der Bestimmung, ob ein Gefahrstoff vorliegt, irrelevant.²¹ Die Schwangere darf keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. § 11 Abs. 1 Satz 2 MuSchG n.F. enthält einen nicht abschließenden Aufzählungskatalog für das Vorliegen einer gesetzlich vermuteten, unverantwortbaren Gefährdung. § 11 Abs. 1 Satz 3 MuSchG n.F. regelt hingegen, wann eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen gilt.

§ 11 Abs. 2 MuSchG n.F. regelt die unzulässigen Tätigkeiten in Verbindung mit **Biostoffen**, die eine unzumutbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind darstellen. Auch hier bestimmt § 11 Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F. Fälle, in denen die unverantwortbare Gefährdung vermutet wird. Gemäß § 11 Abs. 2 Satz 4 MuSchG n.F. ist die unverantwortbare Gefährdung in den Fällen ausgeschlossen, in denen die schwangere Frau über ausreichend Immunschutz verfügt. Der Arbeitgeber kann die Frau allerdings nicht dazu verpflichten sich impfen zu lassen, um den ausreichenden Immunschutz sicherzustellen.²²

Als unzulässige Tätigkeit gilt nach § 11 Abs. 3 MuSchG n.F. eine Arbeit, bei der die Schwangere **physikalischen Einwirkungen** ausgesetzt ist oder sein kann. Physikalische Einwirkungen sind zum Beispiel ionisierende oder nicht ionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibration und Lärm oder Hitze, Kälte und Nässe. Auch hier muss die physikalische Einwirkung in einem solchem Ausmaß vorliegen, dass sie eine für, die Frau oder für ihr Kind, unverantwortbare Gefährdung darstellt. Gleiches gilt für das Verbot der Arbeit in belastender Arbeitsumgebung gemäß § 11 Abs. 4 MuSchG, insbesondere bei Überdruck, sauerstoffreduzierter Atmosphäre, im Bergbau oder unter Tage, und für das Verbot der Tätigkeit unter körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen gemäß § 11 Abs. 5 MuSchG n.F.

²¹ BT-Drucks 18/8963 S. 80.

²² BT-Drucks 18/8963 S. 86.

Akkordarbeit oder sonstige Tätigkeiten, bei denen durch ein **gesteigertes Arbeitstempo** ein höheres Entgelt erzielt werden kann sind gemäß § 11 Abs. 6 Nr. 1 MuSchG n.F. ebenso verboten wie Fließarbeit (Nr. 2).

Um das Interesse der Frau an der Weiterbeschäftigung ausreichend zu berücksichtigen, hat der Gesetzgeber jedoch davon Abstand genommen, getaktete Arbeit durchweg zu verbieten. Damit hat er dem Umstand Rechnung getragen, dass im Gegensatz zu Akkord- und Fließarbeit bei getakteter Arbeit grundsätzlich die Möglichkeit besteht, die Arbeitsabläufe an die spezifische Situation der schwangeren Frau anzupassen²³, insbesondere die Arbeitsintervalle entsprechend den Anforderungen der Frau zu verlangsamen oder Pausen zu gewähren. Getaktete Arbeit bleibt somit grundsätzlich erlaubt, soweit aufgrund der Art der Arbeit oder des Arbeitstempos keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind besteht.

Die zuständige Landesbehörde ist gemäß § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 7 MuSchG n.F. befugt, Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen i.S.d. § 11 MuSchG n.F. zu verbieten, wenn sie zu dem Ergebnis kommt, dass die Tätigkeit oder Arbeitsbedingung eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind darstellt.

Praxishinweis: Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG n.F. hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob durch den jeweiligen Gefahrstoff, den Biostoff, die physikalische Einwirkung, die belastende Arbeitsbedingung, die körperliche Belastung oder mechanische Einwirkung oder die getaktete Arbeit eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind besteht. Dies ist nach § 14 MuSchG n.F. von dem Arbeitgeber zu dokumentieren.

2. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

§ 12 MuSchG n.F. regelt die **unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen** (vgl. Anhang) in Bezug auf Gefahrstoffe (Abs. 1), Biostoffe (Abs. 2), physikalische Einwirkungen (Abs. 3) oder eine belastende Arbeitsumgebung (Abs. 4) sowie Akkord- und Fließarbeit (Abs. 5). Die Vorschrift entspricht vom Aufbau und Inhalt im Wesentlichen der Regelung des § 11 MuSchG n.F. Auch hier besteht die Möglichkeit, dass die zuständige Landesbehörde gemäß § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 7 MuSchG n.F. die Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen verbietet, soweit eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt.

Weitere Einzelheiten zu den unzulässigen Tätigkeiten für schwangere und stillende Frauen finden Sie unter Kapitel III. Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

²³ BT-Drucks. 18/11782 S. 34.

VII. Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers

Bisherige Rechtslage

Gemäß § 2 MuSchArbV war der Arbeitgeber bisher verpflichtet **werdende oder stillende Mütter** sowie die **übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen** und, wenn ein **Betriebs- oder Personalrat** vorhanden war, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 MuSchArbV und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, **sobald das möglich war**. Eine formlose Unterrichtung reichte aus.

Neue Rechtslage

1. Information

Nach neuer Rechtslage hat der Arbeitgeber gemäß § 14 Abs. 2 MuSchG n.F. **alle Personen**, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der anlassunabhängigen, schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung und über den allgemeinen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber gemäß § 14 Abs. 3 MuSchG n.F. verpflichtet, die betroffene schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung sowie die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen und deren Rangfolge zu informieren. Der Frau sind nur die Gesichtspunkte mitzuteilen, die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung für sie von Belang sind.

Da der Betriebsrat bereits über § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG beteiligt ist, ist eine gesonderte Information an diesen nicht mehr erforderlich.

Praxishinweis: Die Pflicht zur Unterrichtung aller bei dem Arbeitgeber beschäftigten Personen ist keiner Formvorschrift unterworfen. Die Regelung des bisherigen § 2 Satz 2 MuSchArbV, der ausdrücklich die Zulässigkeit einer formlosen Unterrichtung vorsah, wurde nicht übernommen. Der Gesetzgeber hielt dies für obsolet, da § 14 Abs. 1 MuSchG n.F. kein Formerfordernis enthält, von dem eine Ausnahme geregelt werden müsste.²⁴ Eine formlose Unterrichtung ist daher wie bisher möglich. Allerdings umfasst die Pflicht zur Unterrichtung auch die Vermittlung der Informationen in geeigneter Form.²⁵ Empfohlen wird daher ohne zwingendes Formerfordernis die Unterrichtung in Textform z.B. durch: Intranet (sofern alle Mitarbeiter hierzu Zugang haben), Aushang am Schwarzen Brett, E-Mail.

Im Rahmen der Unterrichtung über die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann es auch erforderlich sein, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Einsicht in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung zu gewähren hat.²⁶

2. Dokumentation

Gemäß § 14 MuSchG n.F. ist der Arbeitgeber verpflichtet das **Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung** zu dokumentieren. Aus den Unterlagen muss ersichtlich sein:

²⁴ BT-Drucks. 18/8963 S. 85.

²⁵ BT-Drucks. 18/8963 S. 85.

²⁶ BT-Drucks. 18/8963 S. 85.

- **Das Ergebnis der generellen schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung.** Festzuhalten sind die Gefährdungen, die nach Art, Ausmaß und Dauer auf eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind einwirken (§ 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG n.F.).
- **Der Bedarf an Schutzmaßnahmen.** Festzuhalten ist, ob die Ausübung der Tätigkeit keine Schutzmaßnahmen erfordert, eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird (§ 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MuSchG n.F.).
 - Hat die generelle schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner unverantwortbaren Gefährdung ausgesetzt sind oder sein können, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder ihrer Tätigkeit bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz zu vermerken.
 - Soweit die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass eine der Gefährdungen, die mit einer bestimmten Tätigkeit oder mit allen Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz verbunden ist, für eine schwangere oder stillende Frau unverantwortbar ist und nicht durch Schutzmaßnahmen ausgeschlossen werden kann, genügt für die Dokumentation die Begründung des insoweit bestehenden Bedarfs an Schutzmaßnahmen nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 oder 3, ohne dass es einer Prüfung und Darstellung der übrigen Gefährdungen bedarf (mutterschutzrechtliche Unverantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz, vgl. Kapitel IV 1b, rote Stufe).²⁷
- **Nachweis über die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen** (§ 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG n.F.).
- **Das Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen**, die der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie ihres Kindes getroffen hat (§ 9 Abs.1 Satz 2 MuSchG n.F.).
- **Das Angebot eines Gesprächs** mit der schwangeren oder stillenden Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs, wenn es stattgefunden hat (§ 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG n.F.).

²⁷ BT-Drucks. 18/8963 S. 70.

VIII. Kündigungsschutz

Bisherige Rechtslage

Bisher war die Kündigung gegenüber einer Frau nach § 9 MuSchG a.F. während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, sofern dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde.

Neue Rechtslage

1. Schutzfristen

An dem bisherigen Schutzzumfang hält der Gesetzgeber auch weiterhin grundsätzlich fest und weitet ihn in § 17 Abs.1 MuSchG n.F. auf weitere Schutzfristen aus. Kündigungen sind demnach (auch) künftig unzulässig

- während der Schwangerschaft,
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche sowie
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Entbindung

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Zwar sah auch die bisherige Kündigungsschutzregelung einen Kündigungsschutz für den Zeitraum von vier Monaten nach der Entbindung vor. In manchen Konstellationen wurde die unionsrechtlich geforderte Schutzfrist „bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs“ allerdings unterschritten. 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 das Kind jedoch vor der sechswöchigen vorgeburtlichen Schutzfrist geboren wurde, bestand für die Mutter gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2, 2. HS MuSchG a.F. eine achtzehnwöchige Schutzfrist nach der Geburt (zwölf Wochen Schutzfrist nach der Geburt + sechs Wochen Schutzfrist vor der Geburt, die nicht in Anspruch genommen werden konnten) und damit eine Lücke im Kündigungsschutz. Zur Verdeutlichung siehe folgende Darstellung:

Schutzfristen bei Geburt zum errechneten Termin



Mutterschutzrechtliche Schutzfrist:
6 Wochen + 8 Wochen
= 14 Wochen



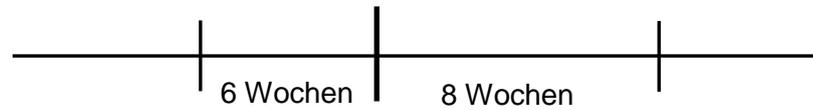
Besonderer Kündigungsschutz:
4 Monate (entspricht unionsrechtlichen Vorgaben gemäß Art.10 Nr.1 i.V.m. Art. 8 Abs. 1 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG); Schutz bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs, mindestens 14 Wochen)

Schutzfristen bei Geburt zum errechneten Termin

Frühgeburt bzw. Geburt
vor der sechswöchigen
Schutzfrist



errechneter
Geburtstermin



Mutterschutzrechtliche Schutzfrist:

12 Wochen (da Frühgeburt)
+ 6 Wochen (Zeitraum der vorgeburtlichen Schutzfrist, die nicht genommen werden konnte)
= 18 Wochen

Besonderer Kündigungsschutz:

bisherige Rechtslage:
Trotz 18 Wochen Schutzfrist nur 4 Monate Kündigungsschutz nach der Geburt.
= Lücke von 2 Wochen

Mit der Neuformulierung „**bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung**“, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Entbindung“ in § 17 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG n.F. wird nunmehr den Anforderungen des Art.10 Nr.1 i.V.m. Art. 8 Abs. 1 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) entsprochen und die bisherige Lücke geschlossen.

2. Vorbereitungsmaßnahmen

Während der vorgenannten Zeitspannen gilt der Kündigungsschutz entsprechend **für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers**, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft. Das hat die Unwirksamkeit der nach der Schutzfrist ausgesprochenen Kündigung zur Folge, wenn die Maßnahmen, die der Vorbereitung dieser Kündigung dienten, während der Schutzfristen getroffen wurden.

Bei dem Tatbestandsmerkmal „Vorbereitungsmaßnahmen“ handelt es sich um ein **unbestimmtes Tatbestandsmerkmal**, welches der Gesetzgeber weder näher umschreibt noch definiert. Auch die Gesetzgebung bleibt an dieser Stelle vage. So soll mit der Ausweitung des Kündigungsschutzes auf Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers eine Klarstellung im Sinne der Rechtsprechung des EuGH erfolgen. Im Fall „Paquay“²⁸ stellte der EuGH fest, dass bereits dann ein Verstoß gegen das Kündigungsverbot des Artikels 10 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) vorliegt, 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.“

²⁸ EuGH-Urteil vom 11. Oktober 2007, C-460/06, EuGH, NZA 2007, S.1271.

Praxishinweis: Welche Einzelmaßnahmen vom besonderen Kündigungsschutz künftig erfasst sein werden, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht rechtssicher beurteilt werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Gerichte am Fall „Paquay“ orientieren werden und Maßnahmen, die der Suche und Planung eines Ersatzes für betroffene Angestellte vergleichbar sind, als unzulässig betrachtet werden. Als weitere ähnliche Maßnahme im Sinne der Norm wäre beispielsweise die Anhörung des Betriebsrats zu sehen. Die Möglichkeit, eine Kündigung durch die zuständige Mutterschutzbehörde für zulässig zu erklären, besteht auch nach neuem Recht fort.

Achtung! Durch die Ausweitung des persönlichen Anwendungsbereiches sind künftig auch arbeitnehmerähnliche Personen vom besonderen Kündigungsschutz erfasst, mit der Folge, dass Vertragsverhältnisse zu arbeitnehmerähnlichen Personen nicht nach den allgemeinen Regeln des BGB beendet werden können. Eine solche Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen § 134 BGB nichtig.

Achtung! Die Anpassung des Kündigungsschutzes bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung sowie bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist bereits zum 30. Mai 2017 in Kraft getreten.

IX. Sanktionen

Bisherige Rechtslage

Bisher regelte § 21 MuSchG a.F. alle Straftat- und Ordnungswidrigkeitstatbestände im Rahmen des arbeitsrechtlichen Mutterschutzes.

Neue Rechtslage

§ 32 MuSchG n.F. ersetzt den bisherigen § 21 MuSchG a.F. Die Vorschrift ist im Wesentlichen inhaltlich identisch, wurde jedoch neu strukturiert und ergänzt. Wie auch schon bei § 21 MuSchG a.F. trifft bei § 32 MuSchG n.F. die Sanktion allein den Arbeitgeber.

1. Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung

Alle in § 32 MuSchG n.F. angeordneten Ordnungswidrigkeiten treten, wie das gesamte Gesetz, zum 1. Januar 2018 in Kraft. Einzig § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG n.F. tritt erst ein Jahr später am 1. Januar 2019 in Kraft.

Gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG n.F. handelt der Arbeitgeber ordnungswidrig, wenn er entgegen § 10 Abs. 1 Satz 1 MuSchG n.F. die **Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt**. Ebenso handelt er nach der Vorschrift ordnungswidrig, wenn er die **Ermittlung, ob Schutzmaßnahmen** oder eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein werden oder die Fortführung der Tätigkeit unmöglich sein wird, **überhaupt nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt**.

Durch das spätere Inkrafttreten der Bußgeldregelung nach § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG n.F., die mit einer Geldbuße bis zu 5.000,- Euro geahndet wird, soll dem Arbeitgeber ausreichend Zeit gegeben werden, die neue Regelung zur Gefährdungsbeurteilung umzusetzen.²⁹

Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Vornahme der Gefährdungsbeurteilung i.S.d. § 10 MuSchG n.F. i.V.m. § 5 ArbSchG entfällt jedoch nicht.

Legt der Arbeitgeber nach der Mitteilung der Schwangerschaft die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen **Schutzmaßnahmen** gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG n.F., **nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig fest**, so stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar. Diese tritt bereits zum 1. Januar 2018 in Kraft tritt (§ 32 Abs. 1 Nr. 7 MuSchG n.F.) und kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000,- Euro geahndet werden.

Ebenso stellt es ab Januar 2018 eine Ordnungswidrigkeit mit einem zu befürchtenden Bußgeld in Höhe von 30.000 Euro dar, wenn der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau Tätigkeiten ausüben lässt, für die, die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht getroffen wurden (§ 32 Abs. 1 Nr. 8 MuSchG n.F.).

Praxishinweis: Eine schwangere oder stillende Frau darf nur beschäftigt werden, wenn die Gefährdungsbeurteilung ordnungsgemäß, also inklusive der schwangerschaftsspezifischen Besonderheiten durchgeführt wurde. Auch wenn die nicht ordnungsgemäß durchgeführte Gefährdungsbeurteilung erst ab Januar 2019 sanktioniert wird, wird die Unterlassung der im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung festzulegenden Schutzmaßnahmen bereits ab Januar 2018 sanktioniert. Bei Arbeitsplätzen, auf denen Frauen beschäftigt werden, ist es daher ratsam, dass die Gefährdungsbeurteilung bereits ab sofort ordnungsgemäß vorgenommen wird.

²⁹ BT-Drucks. 18/11782 S. 41.

2. Auszug weiterer Ordnungswidrigkeiten (Geldbuße bis zu 30.000 Euro)

- Beschäftigung während der Mutterschutzfrist, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
 - 6 Wochen vor der Entbindung ohne ausdrückliche Bereitschaftserklärung der Frau
 - 8 Wochen nach der Entbindung (ggf. Verlängerung auf 12 Wochen)
- Anordnung von Mehrarbeit, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
 - über 8,5 Stunden am Tag oder über 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen über 18 Jahre)
 - oder in einem Umfang, der die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt eines Monats übersteigt
- Anordnung von Nacharbeit, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
 - zwischen 20 und 6 Uhr
 - oder ohne Genehmigung zwischen 20 und 22 Uhr
- Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
 - wenn keine Ausnahme vorliegt
- Beschäftigung trotz Vorliegen einer unverantwortbaren Gefährdung, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
- Beschäftigung entgegen ärztlichen Zeugnisses, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
 - wenn die Gesundheit der Schwangeren oder des Kindes gefährdet ist
- Verletzung der Ruhezeit, § 32 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG n.F.
 - von 11 Stunden
- Beschäftigung entgegen eines ärztlichen Beschäftigungsverbot, § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG n.F.
 - oder mit einer Arbeit, die die Leistungsfähigkeit der Frau übersteigt, wenn sie nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig ist
- Verweigerung der Freistellung, § 32 Abs. 1 Nr. 4 MuSchG n.F.
 - für Untersuchungen
 - für die Zeit zum Stillen

Wer eine mit einem Bußgeld bis zu 30.000,- Euro belegte Ordnungswidrigkeit durch eine vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, kann gemäß § 33 MuSchG n.F. mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden.

3. Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit den Dokumentations-, Mitteilungs- und Informationspflichten

Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit den Dokumentations-, Mitteilungs- und Informationspflichten werden mit einem Bußgeld bis zu einer Höhe von 5.000,- Euro geahndet. Folgende Verstöße sind bußgeldpflichtig:

- eine fehlerhafte Dokumentation der schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung, § 32 Abs. 1 Nr. 9 MuSchG n.F.
- eine fehlerhafte Information über die Ergebnisse der schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung, § 32 Abs. 1 Nr. 10 MuSchG n.F.

- eine fehlerhafte Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde, § 32 Abs. 1 Nr. 11 MuSchG n.F.
- eine Informationsweitergabe an unbefugte Dritte, § 32 Abs. 1 Nr. 12 MuSchG n.F.
- fehlerhafte Angaben gegenüber der Aufsichtsbehörde, § 32 Abs. 1 Nr. 13 MuSchG n.F.
- eine fehlerhafte Einsendung von Unterlagen bei der Aufsichtsbehörde, § 32 Abs. 1 Nr. 14 MuSchG n.F.
- ein Verstoß gegen die Aufbewahrungspflichten von Unterlagen, § 32 Abs. 1 Nr. 15 MuSchG n.F.

Anhang

Auszug aus dem Bundesgesetzblatt: Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts*

Vom 23. Mai 2017

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

Artikel 1

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes
- § 2 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2

Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

- § 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung
- § 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit
- § 5 Verbot der Nacharbeit
- § 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
- § 8 Beschränkung von Heimarbeit

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

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

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

- § 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

* 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), die zuletzt durch die Richtlinie 2014/27/EU (ABl. L 65 vom 5.3.2014, S. 1) geändert worden ist.

Abschnitt 3

Kündigungsschutz

- § 17 Kündigungsverbot

Abschnitt 4

Leistungen

- § 18 Mutterschutzlohn
- § 19 Mutterschaftsgeld
- § 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- § 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts
- § 22 Leistungen während der Elternzeit
- § 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
- § 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten
- § 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

- § 26 Aushang des Gesetzes
- § 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen
- § 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr
- § 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht
- § 30 Ausschuss für Mutterschutz
- § 31 Erlass von Rechtsverordnungen

Abschnitt 6

Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

- § 32 Bußgeldvorschriften
- § 33 Strafvorschriften

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

- § 34 Evaluationsbericht

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung

und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz 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 und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
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 §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

(4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die 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 Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet

oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,

2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).

(2) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.

(3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8, 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

(4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

(5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Abschnitt 2 Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft 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 Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, 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 nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). 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 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

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

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

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4

Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht

Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5

Verbot der Nacharbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Aus-

bildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 7

Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und 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 Verlangen der Frau 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.

§ 8

Beschränkung von Heimarbeit

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

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9

Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach

§ 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. 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 die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar 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 die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(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 sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
 - a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur 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) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie 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 für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für 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 und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeits-

bedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für 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 sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für 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 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 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 überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese 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 für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(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,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie 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 für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für 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 sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für 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,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13

Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§ 15

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 so früh wie möglich 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 enthalten.

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16

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.

Abschnitt 3

Kündigungsschutz

§ 17

Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und

3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 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 in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. 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 §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 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

§ 18

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. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 19

Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und 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 einer 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, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 20

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. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

(2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.

(3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses 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.

§ 21

Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

(1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.

(2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

(3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

(4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar

1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 22

Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§ 23

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, 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 zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 24

Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

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 erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

§ 25

Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

§ 26

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 sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.

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

§ 27

Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,

1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
 - c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.

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 Folgendes ersichtlich ist:

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

(4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

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

(6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

§ 28

Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

(1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

(3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§ 29

Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

(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 wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. 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 derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:

1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nacharbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn
 - a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau
 - a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder
 - b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,
3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,

4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,
5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,
6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,
7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder nach § 12 verbieten,
8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.

(5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.

(6) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§ 30

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 Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 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 im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung 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, Se-

nieren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

(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.

Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.

(4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.

(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) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 31

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 § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,

6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6

Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 32

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 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit ausübt,
6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,
7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,
8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,
13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,

15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 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 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 33

Strafvorschriften

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 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.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 34

Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.