

Erläuternde Hinweise zum Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

Inhalt	Seite
1. Anwendungsbereich, § 1 MuSchG	2
2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung, § 3 MuSchG	3
3. Verbot der Mehrarbeit, Ruhezeit, § 4 MuSchG	4
4. Verbot der Nachtarbeit, § 5 MuSchG	4
5. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, § 6 MuSchG	6
6. Freistellung für Stillzeiten, § 7 Abs. 2 MuSchG	6
7. Betrieblicher Gesundheitsschutz, §§ 9 bis 15 MuSchG	6
7.1. Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung, § 9 MuSchG	7
7.2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen, § 10 MuSchG	7
7.3. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen, § 11 MuSchG	9
7.4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen, § 12 MuSchG	9
7.5. Dokumentations- und Informationspflichten, § 14 MuSchG	9
8. Kündigungsverbot, § 17 MuSchG	9
9. Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, §§ 18 ff. MuSchG	10
10. Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften, §§ 32, 33 MuSchG	11

1. Anwendungsbereich, § 1 MuSchG

Der persönliche Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes wird neu gefasst (§ 1 Abs. 2 MuSchG): Das MuSchG gilt zum einen für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt das MuSchG nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nummern 1 bis 8 MuSchG grundsätzlich auch für **Frauen**:

- in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 BBiG
- mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind
- Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 – 22 auf sie nicht anzuwenden sind
- Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes
- die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch für die Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung
- in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 des HAG, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Abs. 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist
- die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Abs. 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind
- 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 - 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

Erfasst werden gem. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MuSchG auch **Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen iSv § 26 BBiG**. Erfasst sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die betriebliche Umschulung; auch Praktikantinnen werden grundsätzlich vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst. Letzteres galt bisher schon nach § 10 Abs. 2 BBiG für Frauen, die freiwillige Praktika im Sinne des § 26 BBiG abgeleistet haben. Zudem werden nun auch Frauen vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst, die im Rahmen ihrer (hoch-) schulischen Ausbildung Praktika (so genannte Pflichtpraktika) ableisten (Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 35 und S. 50; vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr.8 MuSchG).

Unter Beachtung der Rechtsprechung des EuGH (Urteil des EuGH v. 11.11.2010, C-232/09 „Danosa“-Urteil) werden auch Frauen grundsätzlich vom MuSchG erfasst, die selbstständig tätig sind, aber wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen (§ 1 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG) anzusehen sind. In der Gesetzesbegründung heißt es zu § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 MuSchG, dass die Pflichten nach dem MuSchG für den Dienstberechtigten oder Besteller nur insoweit gelten, als sie in ihren Einflussbereich fallen (Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 51).

2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung, § 3 MuSchG

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung; § 3 Abs. 1 MuSchG), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Abs. 2 und § 5 Abs. 2 MuSchG. Es wird klargestellt, dass sich die schwangere Frau während der letzten sechs Wochen vor der Entbindung ausdrücklich zu einer Tätigkeit bereit erklären kann.

Zudem darf der Arbeitgeber eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung, § 3 Abs. 2 MuSchG). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich nach § 3 Abs. 2 Satz 2 Nummern 1 bis 3 MuSchG auf 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Die Regelung des § 3 Abs. 2 Nummern 1 und 2 MuSchG übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Abs. 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Die Mutter kann nach der Neuregelung des § 3 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG eine **verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von zwölf statt acht Wochen** in Anspruch nehmen, wenn **vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung** bei dem Kind eine **Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt** wird. Die Schutzfrist verlängert sich nur, wenn die Frau die **Verlängerung der Schutzfrist** beantragt (§ 3 Abs. 2 Satz 4 MuSchG). Den Antrag auf Verlängerung der Schutzfrist hat die Frau bei Ihrem Arbeitgeber zu stellen und sie muss ihre Krankenkasse entsprechend informieren, damit diese die verlängerte Schutzfrist bei der Auszahlung des Mutterschaftsgeldes entsprechend berücksichtigen kann. Für die Antragstellung beim Arbeitgeber soll nach der Gesetzesbegründung keine gesetzliche Frist gelten; es genügt die Vorlage der fristgerecht erstellten ärztlichen Feststellung nach § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 MuSchG (Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 56). Behinderungen, die erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, können nicht nachträglich eine verlängerte Schutzfrist auslösen. **Diese Vorschrift ist bereits seit dem 30. Mai 2017 in Kraft**, weil § 6 des derzeit noch geltenden MuSchG 2002 dahingehend geändert worden ist.

Für Schülerinnen und Studentinnen im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 MuSchG gelten grundsätzlich die vorgenannten gesetzlichen Schutzfristen. Allerdings darf die Ausbildungsstelle die Schülerin oder Studentin bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt; die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen (§ 3 Abs. 3 MuSchG).

Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn die Frau dies ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht; sie kann ihre Erklärung hierzu jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen (§ 3 Abs. 4 MuSchG). Die Regelung übernimmt den Inhalt des bisherigen § 6 Abs. 1 Satz 3 und 4 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

3. Verbot der Mehrarbeit, Ruhezeit, § 4 MuSchG

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, **die 18 Jahre oder älter** ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau **unter 18 Jahren** darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über 8 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.

Das Verbot der Mehrarbeit ist somit verschärft worden. Bisher gab es für die Anordnung von Mehrarbeit bei volljährigen Schwangeren/Stillenden nur eine Obergrenze von 8,5 Stunden am Tag oder 90 Stunden in der Doppelwoche, die nicht überschritten werden durfte. **Hinzu kommt nunmehr die Regelung, dass die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden darf.** Ein Überschreiten der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit ist daher grundsätzlich dann unzulässig, wenn dadurch auch die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt überschritten wird. Die Regelung gilt für voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen gleichermaßen.

Die Aufsichtsbehörde kann in besonderen begründeten Einzelfällen eine Ausnahme vom Verbot der Mehrarbeit bewilligen (§ 29 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG). Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau **nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden** gewähren.

4. Verbot der Nachtarbeit, § 5 MuSchG

Die Vorschrift ist neu gefasst; sie trifft keine Unterscheidung mehr zwischen verschiedenen Branchen. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau **nicht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr beschäftigen.** Nachtarbeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr wird **generell genehmigungspflichtig. § 28 MuSchG sieht ein Genehmigungsverfahren für eine Nachtarbeit zwischen 20 und längstens 22 Uhr vor.** Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Abs. 1 S. 1 MuSchG auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (die Erklärung kann von der Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden),
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit (§ 2 Abs. 4 MuSchG) ausgeschlossen ist.

Dem Antrag hat der Arbeitgeber die Dokumentation über die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Abs. 1 MuSchG beizufügen.

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 (§ 2 Abs. 4 MuSchG). Heim- und Telearbeit bleiben damit nach der Gesetzesbegründung möglich. Zudem liegt danach keine unverantwortbare Gefährdung vor, wenn die schwangere Frau zwar ohne die Anwesenheit einer weiteren Person im räumlichen Verantwortungsbereich des Arbeitgebers tätig ist, sie ihren Arbeitsplatz jedoch jederzeit verlassen kann und für schwangerschaftsbedingte Notsituationen eine unverantwortbare Gefährdung durch Schutzmaßnahmen oder die jederzeitige Erreichbarkeit von Hilfe durch Dritte ausgeschlossen werden kann. Die Umstände des Einzelfalls sind zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber darf die Frau bereits während des laufenden Genehmigungsverfahrens (§ 28 Abs. 2 MuSchG) beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 MuSchG vorliegen. Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag des Arbeitgebers nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt (§ 28 Abs. 3 MuSchG). Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber unverzüglich nach Eingang des Antrags mitzuteilen, wenn Unterlagen fehlen.

Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr muss vorab von der Aufsichtsbehörde bewilligt worden sein. **§ 29 MuSchG sieht ein Genehmigungsverfahren für eine Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr vor.** Die Aufsichtsbehörde kann gem. § 29 Abs. 3 MuSchG abweichend von § 5 MuSchG auf Antrag des Arbeitgebers in besonderen begründeten Ausnahmefällen Ausnahmen vom Verbot der **Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr** bewilligen, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (die Erklärung kann von der Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden),
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit (§ 2 Abs. 4 MuSchG) ausgeschlossen ist.

Die **Ausbildungsstelle** darf gem. § 5 Abs. 2 MuSchG eine schwangere oder **stillende Frau im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 nicht** zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen **Ausbildung** tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an **Ausbildungsveranstaltungen** bis 22:00 Uhr teilnehmen lassen, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (die Erklärung kann von der Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden)
- die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist (§ 2 Abs. 4 MuSchG).

Die Aufsichtsbehörde ist unverzüglich über eine beabsichtigte Teilnahme zu unterrichten.

Die Regelung zum Verbot der Nachtarbeit dient der Umsetzung von Art. 7 der Mutterschutz-Richtlinie (92/85/EWG). Danach darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zur Nachtarbeit verpflichtet werden. Nach Art. 2 Nummer 3 der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ist Nachtzeit jede in den Einzelstaaten festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr erfasst. In § 2 Abs. 3 ArbZG ist die Nachtzeit für die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr definiert. Durch Tarifvertrag kann der Beginn der Nachtzeit auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festgelegt werden. Dass z.B. im TVöD der Beginn der Nachtzeit ab 21 Uhr geregelt ist (§ 7 Abs. 5 TVöD) verschärft die oben genannten mutterschutzrechtlichen Verbote nicht. Lediglich im Verhältnis zu anderen Arbeitsschutzvorschriften (zum Beispiel Jugendarbeitsschutzgesetz) findet jeweils die Vorschrift mit dem strengeren Schutzniveau Anwendung.

5. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, § 6 MuSchG

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Auch im Rahmen einer möglichen Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen wird der bisherige Branchenbezug aufgehoben. Der Arbeitgeber darf die Frau nur dann an Sonn- und Feiertagen beschäftigen, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (die Erklärung kann von der Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden),
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 Arbeitszeitgesetz grundsätzlich zugelassen ist,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung von Frau oder Kind durch Alleinarbeit (§ 2 Abs. 4 MuSchG) ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich über eine beabsichtigte Beschäftigung der Frau an Sonn- und Feiertagen zu unterrichten (§ 27 Abs. 1 Nr. 2b MuSchG). Die Meldung kann zusammen mit der Meldung über die Schwangerschaft der Frau erfolgen.

6. Freistellung für Stillzeiten, § 7 Abs. 2 MuSchG

Die Freistellung für Stillzeiten wird auf das erste Lebensjahr des Kindes begrenzt (§ 7 Abs. 2 MuSchG).

7. Betrieblicher Gesundheitsschutz, §§ 9 bis 15 MuSchG

Die Regelungen zum Betrieblichen Gesundheitsschutz werden in den §§ 9 bis 15 MuSchG zusammengefasst und konkretisiert.

7.1. Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung, § 9 MuSchG

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

§ 9 MuSchG enthält die für den betrieblichen Gesundheitsschutz grundlegenden Regelungen. § 9 Abs. 1 MuSchG regelt die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die in den Absätzen 2 bis 4 konkretisiert werden. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, alle erforderlichen Gesundheitsschutzmaßnahmen zu treffen. Der Begriff der erforderlichen Maßnahmen umfasst dabei insbesondere auch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG und die Umsetzung der dabei ermittelten Schutzmaßnahmen nach §§ 11 und 12 MuSchG in der Rangfolge des § 13 MuSchG (vgl. Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 64). Arbeitsbedingungen sind insbesondere alle organisatorischen, technischen und witterungsbedingten Einflüsse, einschließlich ihrer physikalischen, chemischen und biologischen Faktoren, die bei der Tätigkeit auf die Frau einwirken (Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 64).

In § 9 Abs. 2 MuSchG wird die Gefährdung als zentraler Begriff im betrieblichen Gesundheitsschutz des Mutterschutzrechts eingeführt. In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu: „Der Begriff der „Gefährdung“ bezeichnet - im Unterschied zum Rechtsbegriff der „Gefahr“ - die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit (BAG, Urteil vom 12. August 2008, 9 AZR 1117/06, NZA 2009, 102, 105; Bundestagsdrucksache 13/3540, S. 16 zu § 4 Nummer 1 ArbSchG).

7.2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen, § 10 MuSchG

§ 10 MuSchG unterscheidet zwei Arten der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Die generelle Gefährdungsbeurteilung nebst Ermittlung des (grundsätzlichen) Bedarfs an Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 (generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen) und die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung nebst Festlegung der Schutzmaßnahmen nach Absatz 2.

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber gemäß **§ 10 Abs. 1 MuSchG** für jede Tätigkeit

- die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
- unter Berücksichtigung des Ergebnisses der (vorgenannten) Beurteilung der Gefährdung zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Die in § 10 Abs. 1 MuSchG geregelte Gefährdungsbeurteilung ist eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung, die also unabhängig von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft durchzuführen ist. Diese Gefährdungsbeurteilung ist auch unabhängig davon vorzunehmen, ob die jeweilige Tätigkeit von einer Frau oder von einem Mann ausgeübt wird.

Es handelt sich um *eine* arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung, die auch mutterschutzrechtliche Gefahren zu erfassen hat und die künftig **für jede Tätigkeit**, die der Arbeitgeber anbietet, durchzuführen ist. **Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.**

§ 10 Abs. 2 MuSchG regelt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Mitteilung einer Schwangerschaft. Hierbei müssen auch individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frau in die Beurteilung einfließen. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber gemäß § 10 Abs. 2 MuSchG unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) die Feststellungen aus der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung für den Einzelfall zu überprüfen und gegebenenfalls die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Der Arbeitgeber muss der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten (§ 10 Abs. 2 S. 2 MuSchG). Damit soll ein Austausch über weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gefördert werden, die über die erforderlichen Schutzmaßnahmen hinausgehen. Angebot oder Zeitpunkt des Gesprächs sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG).

Die **Rangfolge der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen** ergibt sich aus **§ 13 MuSchG**. Sollten unverantwortbare Gefährdungen festgestellt werden, hat der Arbeitgeber die Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge zu treffen:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen durch entsprechende Schutzmaßnahmen.
- Für den Fall, dass eine unverantwortbare Gefährdung der Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann oder diese wegen eines nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands (vgl. Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 83) nicht zumutbar wäre, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.
- Kann der Arbeitgeber eine unverantwortbare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die Frau nicht weiter beschäftigen.

Für die Prüfung, ob Gefährdungen durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden können, ist sowohl der Wechsel auf einen freien Arbeitsplatz als auch ein (vorübergehender) Tausch mit einer/einem anderen Beschäftigten in Betracht zu ziehen (vgl. Bundestagsdrucksache 18/8963, S. 83).

Ein Arbeitsplatzwechsel ist bei Unzumutbarkeit für die schwangere oder stillende Frau ausgeschlossen. Dabei sind die Verhältnisse des Einzelfalls umfassend zu prüfen (BAG, Urteil vom 22. April 1998, 5 AZR 478/97, NZA 1998, 936).

Bitte beachten sie die Dokumentations- und Informationspflichten gemäß § 14 MuSchG sowie die Bußgeld- und Strafvorschriften der §§ 32, 33 MuSchG.

7.3. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen, § 11 MuSchG

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 ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. § 11 MuSchG bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen.

Die Vorgaben des § 11 MuSchG sind bei der Bestimmung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 1 und 2 MuSchG zu berücksichtigen und enthalten auch wesentliche Vorgaben für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG.

Bereits seit dem 30. Mai 2017 gilt eine aktualisierte Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, weil die Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 der MuSchArbV entsprechend geändert worden ist. Die Änderung der MuSchArbV setzt unionsrechtliche Vorgaben bereits vor dem Inkrafttreten des neuen MuSchG um und erfolgt im Wesentlichen in Anpassung an die neue Nomenklatur der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008.

7.4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen, § 12 MuSchG

§ 12 MuSchG regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen.

7.5. Dokumentations- und Informationspflichten, § 14 MuSchG

Der Arbeitgeber hat bezüglich der Gefährdungsbeurteilungen gesetzlich festgelegte Dokumentationspflichten sowie Informationspflichten, die zwingend zu beachten sind.

8. Kündigungsverbot, § 17 MuSchG

Wie bisher ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Das Kündigungsverbot gilt nunmehr auch bis zum Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung und bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgte. Voraussetzung ist auch hier, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung hiervon Kenntnis hatte oder ihm der Umstand innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. **Diese Neuregelung ist bereits seit dem 30. Mai 2017 in Kraft, weil § 9 des derzeit noch geltenden MuSchG 2002 entsprechend geändert worden ist.**

Die Kündigung kann ausnahmsweise von der zuständigen Behörde für zulässig erklärt werden (§ 17 Abs. 2 MuSchG).

§ 17 MuSchG regelt nunmehr ebenfalls, dass **Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft, unzulässig sein sollen.**

Wie bisher hat das Kündigungsverbot keine Auswirkungen auf das Auslaufen einer Befristung.

9. Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, §§ 18 ff. MuSchG

§ 18 MuSchG regelt den Entgeltersatzanspruch bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen und übernimmt Vorgaben aus dem bisherigen § 11 MuSchG.

Schülerinnen und Studentinnen enthalten keine Leistungen nach dem MuSchG, es sei denn, sie fallen unter einen der anderen Regelungstatbestände von § 1 Abs. 2 MuSchG oder sind als Werkstudentinnen tätig.

Auf Entwicklungshelferinnen (siehe § 8 Entwicklungshelfergesetz) und für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, findet die Regelung keine Anwendung.

Die Regelung des § 19 MuSchG regelt das Mutterschaftsgeld und übernimmt - redaktionell angepasst - den Regelungsgehalt des bisherigen § 13 MuSchG.

Die im bisherigen MuSchG enthaltene Voraussetzung, dass die Frau bei Beginn der Schutzfrist in einem Beschäftigungsverhältnis stehen muss, entfällt. Gemäß § 24 i SGB V wird das Mutterschaftsgeld für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt; dies gilt auch für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Regelung des § 20 MuSchG regelt den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und übernimmt - neu strukturiert - den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 MuSchG. § 20 Abs. 1 MuSchG regelt den Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss; § 20 Abs. 2 MuSchG regelt nunmehr die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses, wenn die Frau für **mehrere Arbeitgeber** tätig ist.

10. Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften, §§ 32, 33 MuSchG

Umfangreiche Bußgeldvorschriften enthält § 32 MuSchG; Strafvorschriften § 33 MuSchG.

Ein Verstoß gegen die Verpflichtung, für jede Tätigkeit im Betrieb die allgemeine Gefährdungsbeurteilung auf mutterschutzrechtliche Gefährdungen zu erweitern (§ 10 Abs. 1 MuSchG) stellt eine Ordnungswidrigkeit gem. § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 Euro belegt werden kann (§ 32 Abs. 2 MuSchG). Diese Regelung tritt erst zum 1. Januar 2019 in Kraft.