

## **Beschlussempfehlung und Bericht**

### **des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)**

#### **zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 18/8963 –**

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts**

##### **A. Problem**

Angesichts der Veränderungen der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen bedarf das seit 1952 in Kraft befindliche Mutterschutzgesetz einer grundlegenden Reform.

Ziel der Reform ist es, auch weiterhin eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für eine schwangere oder stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind auf der einen und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit auf der anderen Seite zu gewährleisten.

Darüber hinaus soll berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt werden. Auch Schülerinnen und Studentinnen sollen in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt.

Schließlich soll die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Gesetz integriert, das Gesetz selbst zeitgemäßer und verständlicher gefasst und die Umsetzung des Mutterschutzes verbessert werden.

##### **B. Lösung**

- Weiterentwicklung des bestehenden Mutterschutzes, beispielsweise durch Verlängerung der Schutzfrist für die Frau nach der Entbindung von einem Kind mit Behinderung und Erweiterung des Kündigungsschutzes bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche;
- Neustrukturierung und Neufassung der Pflichten der Arbeitgeber zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen für schwangere oder stillende Frauen sowie die im Einzelfall notwendige Umgestaltung dieser Arbeitsbedingungen;

- Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gesetzes durch Erfassung von Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Strukturen tätig sind, sowie die Einbeziehung von Schülerinnen und Studentinnen, soweit die jeweilige Arbeitsstelle Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt;
- Einbeziehung der Regelungen der MuSchArbV in die Neufassung des Mutterschutzgesetzes;
- branchenunabhängige Fassung der Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit;
- Einführung eines behördlichen Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung nach 20 Uhr;
- Einführung eines Ausschusses für Mutterschutz;
- Überarbeitung der mutterschutzrechtlichen Regelungen vor dem Hintergrund neuer unionsrechtlicher Vorgaben und Standards.

**Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.**

**Annahme einer Entschließung mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.**

### **C. Alternativen**

Keine.

### **D. Kosten**

Für die gesetzliche Krankenversicherung, die Arbeitgeber und Dienstherren des Bundes sind durch die Ausweitung der Mutterschutzfrist für Mütter mit behinderten Kindern geschätzte jährliche Mehrausgaben bis zu einem niedrigen einstelligen Millionenbetrag zu erwarten.

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

Während die Bundesregierung im Hinblick auf den zu erwartenden Erfüllungsaufwand bei der Wirtschaft mit einer Entlastung in Höhe von 780 000 Euro rechnet, schätzt sie den Erfüllungsaufwand der Verwaltung auf ca. 500 000 Euro jährlich.

## Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/8963 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Inhaltsübersicht wird wie folgt gefasst:

„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

#### 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“.

b) § 1 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„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.“

bb) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

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

c) § 2 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird aufgehoben.

bb) Absatz 2 wird Absatz 1 und Satz 2 Nummer 7 wird wie folgt gefasst:

„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“.

cc) Absatz 3 wird Absatz 2 und die Angabe „§ 2 Absatz 2“ wird durch die Angabe „§ 2 Absatz 1“ ersetzt.

dd) Absatz 4 wird Absatz 3 und wie folgt gefasst:

„(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.“

ee) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(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.“

d) § 4 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 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.“

- e) Nach § 4 wird folgender § 5 eingefügt:

„§ 5

Verbot der Nachtarbeit

(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.“

- f) Der bisherige § 5 wird § 6 und wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 werden die Wörter „Alleinarbeit für die schwangere Frau“ durch die Wörter „insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit“ ersetzt.
  - bb) In Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 werden die Wörter „Alleinarbeit für die schwangere Frau“ durch die Wörter „insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit“ ersetzt.
- g) Die bisherigen §§ 6 und 7 werden die §§ 7 und 8.

- h) Der bisherige § 8 wird § 9 und wie folgt geändert:
- aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aaa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 9“ durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.
    - bbb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.“
  - bb) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
    - aaa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 9“ durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.
    - bbb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 27“ durch die Angabe „§ 30“ ersetzt.
- i) Der bisherige § 9 wird § 10 und wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b wird die Angabe „§ 12“ durch die Angabe „§ 13“ ersetzt.
  - bb) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(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.“
  - cc) In Absatz 3 werden die Wörter „die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 2 vorgenommen und“ gestrichen und werden nach dem Wort „Schutzmaßnahmen“ die Wörter „nach Absatz 2 Satz 1“ eingefügt.
- j) Der bisherige § 10 wird § 11 und wie folgt geändert:
- aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aaa) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„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.“
  - bbb) Satz 4 wird aufgehoben.
- bb) Absatz 6 wird wie folgt geändert:
  - aaa) In Nummer 1 wird das Wort „oder“ am Ende gestrichen.
  - bbb) In Nummer 2 werden die Wörter „getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.“ gestrichen.
  - ccc) Folgende Nummer 3 wird angefügt:
    - „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.“
- k) Der bisherige § 11 wird § 12 und wie folgt geändert:
  - aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aaa) In Satz 1 werden die Wörter „mit Gefahrstoffen in Kontakt kommt oder kommen kann“ durch die Wörter „Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann“ ersetzt.
    - bbb) In Satz 2 Nummer 1 werden die Wörter „der Verordnung“ durch die Wörter „des Anhangs I zur Verordnung“ ersetzt.
  - bb) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
    - aaa) In Nummer 1 wird das Wort „oder“ am Ende gestrichen.
    - bbb) In Nummer 2 werden die Wörter „getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.“ gestrichen.
    - ccc) Folgende Nummer 3 wird angefügt:
      - „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.“
- l) Der bisherige § 12 wird § 13 und Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
  - aa) Die Angabe „§ 8, § 10 oder § 11“ wird durch die Angabe „§ 9, § 11 oder § 12“ ersetzt.
  - bb) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 9“ ersetzt.

- m) Der bisherige § 13 wird § 14 und wie folgt geändert:
- aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „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.“
- bbb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 9 Absatz 1 oder ihre Konkretisierung nach § 9 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 10 Absatz 1“ und die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 9“ ersetzt.
- bb) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) Die Angabe „§ 9“ wird jeweils durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.
- bbb) Die Angabe „Buchstabe a“ wird gestrichen.
- cc) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „(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.“
- n) Die bisherigen §§ 14 und 15 werden die §§ 15 und 16.
- o) Der bisherige § 16 wird § 17 und wie folgt geändert:
- aa) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „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.“

- bb) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „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.“
- cc) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§§ 3, 7, 10, 11, 12 Absatz 2 und § 15“ durch die Wörter „§§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16“ ersetzt.
- p) Der bisherige § 17 wird § 18.
- q) Der bisherige § 18 wird § 19 und in Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 16“ durch die Angabe „§ 17“ ersetzt.
- r) Der bisherige § 19 wird § 20 und in Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 16“ durch die Angabe „§ 17“ ersetzt.
- s) Der bisherige § 20 wird § 21 und in den Absätzen 1, 2 und 4 wird jeweils die Angabe „§§ 17 bis 19“ durch die Angabe „§§ 18 bis 20“ ersetzt.
- t) Der bisherige § 21 wird § 22 und in Satz 1 wird die Angabe „§§ 17 und 19“ durch die Angabe „§§ 18 und 20“ ersetzt.
- u) Der bisherige § 22 wird § 23 und wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 6“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.
- bb) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.“
- v) Der bisherige § 23 wird § 24.
- w) Vor Abschnitt 5 wird folgender § 25 eingefügt:

#### „§ 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.“

- x) Der bisherige § 24 wird § 26.

- y) Der bisherige § 25 wird § 27 und wie folgt geändert:  
aa) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 27

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

- bb) Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 oder Absatz 3 Satz 2 und 3“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 2 Satz 2 und 3“ ersetzt und wird das Wort „oder“ am Ende durch ein Komma ersetzt.
- bbb) In Buchstabe b werden die Wörter „§ 5 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3.“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder“ ersetzt.
- ccc) Folgender Buchstabe c wird angefügt:
- „c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.“
- cc) In Absatz 3 Nummer 4 wird die Angabe „§ 9“ durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.
- dd) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:
- „(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.“
- ee) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5.
- ff) Folgender Absatz 6 wird angefügt:
- „(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.“

- z) Nach § 27 wird folgender § 28 eingefügt:

„§ 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 Verwaltungsvorgangsgesetzes) zu bescheinigen.

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsvorgangsgesetzes.“

- za) Der bisherige § 26 wird § 29 und wie folgt geändert:

- aa) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 29

Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden,  
Jahresbericht“.

- bb) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „und Obliegenheiten wie die in § 139b der Gewerbeordnung genannten besonderen Beamtinnen und Beamten“ durch die Wörter „wie die

nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen“ ersetzt.

cc) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aaa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 28“ durch die Angabe „§ 31“ ersetzt.

bbb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„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.“

ccc) Folgender Satz wird angefügt:

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

dd) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(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.“

ee) Folgender Absatz 6 wird angefügt:

„(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 Unterrichtspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.“

zb) Der bisherige § 27 wird § 30.

zc) Der bisherige § 28 wird § 31 und wie folgt geändert:

aa) In den Nummern 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 9“ ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 12“ durch die Angabe „§ 13“ ersetzt.

cc) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 9“ durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.

dd) In Nummer 4 wird die Angabe „§ 10 oder § 11“ durch die Angabe „§ 11 oder § 12“ ersetzt.

ee) In Nummer 5 wird die Angabe „§ 13“ durch die Angabe „§ 14“ ersetzt.

ff) In Nummer 6 wird die Angabe „§§ 17 bis 21“ durch die Angabe „§§ 18 bis 22“ ersetzt.

gg) In Nummer 7 wird die Angabe „§ 25“ durch die Angabe „§ 27“ ersetzt.

zd) Der bisherige § 29 wird § 32 und Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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 ausgibt,
  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.“
- ze) Der bisherige § 30 wird § 33 und die Angabe „§ 29“ wird durch die Angabe „§ 32“ ersetzt.



- zf) Der bisherige § 31 wird § 34.
2. In Artikel 2 § 79 Absatz 1 Satz 3 wird die Angabe „§ 26“ durch die Angabe „§ 29“ ersetzt.
3. Artikel 5 Nummer 2 wird wie folgt geändert:
- a) Buchstabe a Doppelbuchstabe bb wird wie folgt gefasst:
- bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 3 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 3 Absatz 1“ ersetzt.
- b) Buchstabe b wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 16“ durch die Angabe „§ 17“ ersetzt.
- bb) In Satz 3 wird die Angabe „§ 20“ durch die Angabe „§ 21“ ersetzt.
- c) In Buchstabe c Doppelbuchstabe bb wird die Angabe „§ 2 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 2 Absatz 1 Satz 1“ ersetzt.
4. Artikel 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 3 Nummer 2 wird die Angabe „18“ durch die Angabe „19“ und die Angabe „19“ durch die Angabe „20“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 werden die Wörter „§§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15“ durch die Wörter „§§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16“ ersetzt.
- c) In Absatz 7 wird die Angabe „18“ durch die Angabe „19“ ersetzt.
- d) Absatz 8 wird aufgehoben.
- e) Absatz 9 wird Absatz 8.
- f) Absatz 10 wird Absatz 9 und Nummer 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Buchstabe a wird die Angabe „§ 18“ durch die Angabe „§ 19“ ersetzt.
- bb) In Buchstabe b wird die Angabe „§ 19“ durch die Angabe „§ 20“ ersetzt.
- g) Absatz 11 wird Absatz 10 und wie folgt geändert:
- aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Buchstabe a wird die Angabe „§ 18 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 20 Absatz 1“ ersetzt.
- bbb) In Buchstabe b wird die Angabe „§ 16“ durch die Angabe „§ 18“ ersetzt.
- bb) Die Nummern 2 bis 4 werden wie folgt geändert:
- aaa) Die Angabe „§ 17“ wird jeweils durch die Angabe „§ 18“ ersetzt.
- bbb) Die Angabe „§ 19“ wird jeweils durch die Angabe „§ 20“ ersetzt.
- h) Absatz 12 wird Absatz 11 und die Angabe „§ 19“ wird durch die Angabe „§ 20“ ersetzt.

- i) Die Absätze 13 und 14 werden die Absätze 12 und 13 und die Wörter „§§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15“ werden jeweils durch die Wörter „§§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16“ ersetzt.
  - j) Die Absätze 15 bis 31 werden die Absätze 14 bis 30.
  - k) Folgender Absatz 31 wird angefügt:

(31) In § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes vom 23. November 2007 (BGBl. I S. 2631), das zuletzt durch ... [Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung, Bundestagsdrucksache 18/10186] geändert worden ist, werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 1 und 2“ ersetzt.
5. Artikel 7 wird durch die folgenden Artikel 7 bis 10 ersetzt:

#### ,Artikel 7

#### Weitere Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

In § 24i Absatz 3 Satz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 6. März 2017 (BGBl. I S. 403) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „bei Mehrlings- und Frühgeburten“ die Wörter „sowie in Fällen, in denen 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 und eine Verlängerung der Schutzfrist nach § 6 Absatz 1 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes von der Mutter beantragt wird,“ eingefügt.

#### Artikel 8

#### Änderung des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 1 Satz 1 werden nach den Wörtern „bei Früh- und Mehrlingsgeburten“ die Wörter „oder in Fällen, in denen 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 und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Mutter beantragt wird,“ eingefügt.
2. § 9 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach den Wörtern „während der Schwangerschaft“ die Wörter „, bis zum Ablauf von vier Mo-

naten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ eingefügt und die Wörter „oder Entbindung“ durch die Wörter „, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung“ ersetzt.

- b) In Absatz 3 Satz 1 werden nach den Wörtern „von vier Monaten“ die Wörter „nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder“ eingefügt.
- c) In Absatz 4 werden nach den Wörtern „während der Schwangerschaft“ die Wörter „, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ eingefügt.

## Artikel 9

### Änderung der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz

Anlage 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- 1. Abschnitt A wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 1 werden die Buchstaben a und b wie folgt gefasst:
    - „a. Stoffe und Gemische, die die Kriterien für die Einstufung in eine oder mehrere der folgenden Gefahrenklassen und Gefahrenkategorien mit einem oder mehreren der folgenden Gefahrenhinweise nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>1</sup> erfüllen, sofern sie noch nicht in Anlage 2 aufgenommen sind,
      - aa) Keimzellmutagenität, Kategorie 1A, 1B oder 2 (H340, H341),
      - bb) Karzinogenität, Kategorie 1A, 1B oder 2 (H350, H350i, H351),
      - cc) Reproduktionstoxizität, Kategorie 1A, 1B oder 2 oder die zusätzliche Kategorie im Fall von Wirkungen auf oder über die Laktation (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
      - dd) spezifische Zielorgan-Toxizität nach einmaliger Exposition, Kategorie 1 oder 2 (H370, H371),
    - b. die in Anhang I der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>2</sup> aufgeführten chemischen Gefahrstoffe,“.
  - b) In Nummer 2 werden die Wörter „Buchstabe d der Richtlinie 90/679/EWG<sup>3</sup>“ durch die Wörter „Absatz 2 Nummer 2, 3

und 4 der Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>3</sup>“ ersetzt.

2. In Abschnitt B wird die Angabe „90/394/EWG“ durch die Angabe „2004/37/EG“ ersetzt.
3. Die Fußnoten 1 bis 3 werden wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates) (ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 50).

<sup>3</sup> Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates) (ABl. L 262 vom 17.10.2000, S. 21).“

## Artikel 10

### Inkrafttreten; Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 am 1. Januar 2018 in Kraft. Die Artikel 7 bis 9 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft. Artikel 1 § 32 Absatz 1 Nummer 6 des Mutterschutzgesetzes tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

(2) Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 7 dieses Gesetzes geändert worden ist, tritt am 1. Januar 2018 außer Kraft.

(3) Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), die zuletzt durch Artikel 8 dieses Gesetzes geändert worden ist, tritt am 1. Januar 2018 außer Kraft.‘;

- b) folgende Entschließung anzunehmen:

#### I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Deutsche Bundestag begrüßt grundsätzlich den von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts.

Der Deutsche Bundestag ist der Auffassung, dass es zur Umsetzung des Gesetzes, insbesondere mit Blick auf die Einführung eines dem Arbeitsschutz bislang unbekanntem Gefährdungsbegriff „unverantwortbare Gefährdung“ Hinweisen bedarf, die von der Bundesregierung im Einvernehmen mit den Bundesländern sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Vollzugsbehörden erarbeitet werden. Dem Deutschen Bundestag ist es wichtig, dass diese Hinweise zur Umsetzung den Vollzugsbehörden und Arbeitgebern mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verfügung stehen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, darauf hinzuwirken, dass im Einvernehmen mit den Ländern den Vollzugsbehörden und Arbeitgebern in geeigneter Form Hinweise zum Vollzug des Gesetzes zur Verfügung gestellt werden. Diese sollen bis zum Inkrafttreten des Gesetzes als Empfehlung vorliegen.

Berlin, den 29. März 2017

**Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

**Paul Lehrieder**  
Vorsitzender

**Bettina Hornhues**  
Berichterstatterin

**Gülistan Yüksel**  
Berichterstatterin

**Jörn Wunderlich**  
Berichterstatter

**Dr. Franziska Brantner**  
Berichterstatterin

## **Bericht der Abgeordneten Bettina Hornhues, Gülistan Yüksel, Jörn Wunderlich und Dr. Franziska Brantner**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Überweisung**

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 18/8963** wurde in der 182. Sitzung des Deutschen Bundestages am 6. Juli 2016 dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung sowie dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, dem Ausschuss für Arbeit und Soziales, dem Ausschuss für Gesundheit sowie dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur Mitberatung überwiesen.

#### **II. Wesentlicher Inhalt der Vorlage**

Zu den Zielen der Reform führt die Bundesregierung in der Begründung zu dem Entwurf des Mutterschutzgesetzes u. a. aus, dass das Mutterschutzgesetz (MuSchG) 1952 in Kraft getreten und bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geändert worden sei. Aufgrund der inzwischen eingetretenen Veränderung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen bestehe jetzt Bedarf an einer grundlegenden Reform.

Ziel des Gesetzes bleibe es, eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für eine schwangere oder stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind einerseits und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit andererseits sicherzustellen. Um die Wirksamkeit des Gesetzes in diesem Sinne zu verbessern, müssten sowohl die Gefährdungen einer modernen Arbeitswelt für schwangere und stillende Mütter als auch die mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberpflichten besser konturiert werden. Damit würden die Chancen der Frauen verbessert und ihre Rechte gestärkt, dem Beruf während Schwangerschaft und Stillzeit ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit und der ihres Kindes weiter nachzugehen.

Mit der Reform solle berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt werden. Auch Schülerinnen und Studentinnen sollten in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (z. B. Schule oder Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgebe.

Darüber hinaus solle das MuSchG durch die Reform zeitgemäß und verständlicher gefasst werden. Zudem sollten die Regelungen zum Mutterschutz besser strukturiert und übersichtlicher gestaltet werden. Aus diesem Grund werde die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Gesetz integriert.

Ein weiteres wesentliches Ziel der Reform sei die bessere Umsetzung des Mutterschutzes. Deshalb solle ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden. Die von ihm zu erarbeitenden Empfehlungen sollten Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten.

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

Zur Erreichung der zuvor genannten Ziele sind folgende Änderungen vorgesehen:

Die Pflichten der Arbeitgeber zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die im Einzelfall für eine schwangere oder stillende Frau notwendige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen werden neu strukturiert und klarer gefasst. Gleichzeitig werden die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft und der Stillzeit für die Praxis deutlicher geregelt.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes wird im Hinblick auf den Gesundheitsschutz erweitert und erfasst zukünftig auch Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Strukturen tätig sind. Schülerinnen und Studentinnen werden in den Anwendungsbereich einbezogen, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (z. B. Schule und Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen und Studentinnen ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Für Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinne(n) und Soldatinnen soll das einheitliche Schutzniveau außerhalb des MuSchG durch entsprechende Rechtsverordnungen auf Bundesebene sichergestellt werden. Für Landes- und Kommunalbeamtinnen sowie für Landesrichterinne(n) setzen die Länder die unionsrechtlichen Vorgaben in eigener Zuständigkeit um.

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

Darüber hinaus sind Einzeländerungen zur Weiterentwicklung des Mutterschutzes vorgesehen, wie beispielsweise die Verlängerung der Schutzfrist für die Frau nach der Entbindung von einem Kind mit Behinderung.

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

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

### III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** hat in seiner Sitzung am 29. März 2017 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen. Der Entschließungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen. Der Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. abgelehnt.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat in seiner Sitzung am 29. März 2017 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen. Der Entschließungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen.

Der **Ausschuss für Gesundheit** hat in seiner Sitzung am 29. März 2017 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen. Der Entschließungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angenommen. Der Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. abgelehnt.

Der **Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung** hat in seiner Sitzung am 29. März 2017 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen. Der Entschließungsantrag der Koalitionsfraktionen wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen. Der Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. abgelehnt.

#### IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

##### 1. Abstimmungsergebnis

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** empfiehlt mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung.

##### 2. Inhalt der Ausschussberatung

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 18/8963 in seiner 71. Sitzung am 19. September 2016 eine öffentliche Anhörung durchgeführt.

In der Anhörung wurden folgende Sachverständige gehört:

- Petra Müller-Knöß, IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, Frankfurt am Main
- Kerstin Plack, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Berlin
- Dr. Kathrin van Riesen, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bu-KoF), Lüneburg
- Dr. Elke Roos, Richterin am Bundessozialgericht, Kassel
- Prof. Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- Marianne Weg, Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V., Berlin
- Anja Weusthoff, DGB Bundesvorstand, Berlin.

Wegen der Ergebnisse der Anhörung wird auf das Wortprotokoll der Sitzung vom 19. September 2016 verwiesen.

Der Ausschuss hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/8963 in seiner 89. Sitzung am 29. März 2017 abschließend beraten.

Hierzu lag ihm eine gutachtliche Stellungnahme des Parlamentarischen Beirats für nachhaltige Entwicklung vor, die dieser in seiner Sitzung am 1. Juni 2016 beschlossen hatte. Der Beirat kam zu dem Ergebnis, dass eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfs gegeben sei. Der Bezug zur Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergebe sich im Hinblick auf die Managementregeln 4 (Gefahren und unvermeidbare Risiken für die menschliche Gesundheit vermeiden) und 9 (Sozialer Zusammenhalt: Armut und Ausgrenzung vorbeugen, Chancen ermöglichen, demographischen Wandel gestalten, Beteiligung aller am gesellschaftlichen Leben) sowie die Indikatoren 16 (Beschäftigung – Beschäftigungsniveau steigern) und 18 (Gleichstellung in der Gesellschaft fördern).

Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung in der Begründung des Gesetzentwurfs sei sehr ausführlich und plausibel, eine Prüfbitte sei deshalb nicht erforderlich.

Weiterhin lagen dem Ausschuss Stellungnahmeersuchen des Petitionsausschusses gemäß § 109 Absatz 1 Satz 2 GO-BT zu zwei öffentlichen Petitionen vor. Darin wird zum einen gefordert, die gesetzlichen Stillpausen für stillende Mütter sowie alle anderen erforderlichen Schutzregelungen für Stillende im Beruf mindestens bis zum



zweiten Geburtstag des Kindes zu gewähren. Zur Begründung wird dabei unter anderem auf eine entsprechende Empfehlung der WHO verwiesen. Eine längere Stillzeit diene dem Gesundheitsschutz des Kindes und senke damit langfristig auch die öffentlichen Ausgaben im Gesundheitswesen. In der zweiten Petition wird gefordert, den Begriff „werdende Mutter“ im Gesetzestext insbesondere des Mutterschutzgesetzes durch „schwangere Frau“ zu ersetzen. In der Begründung heißt es dazu, dass entgegen dem Wortlaut das verwandtschaftliche Verhältnis zwischen der Frau und dem Kind nicht erst mit der Geburt entstehe. Dem müsse durch eine Anpassung des Begriffs Rechnung getragen werden.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat zu dem Gesetzentwurf folgenden Änderungsantrag eingebracht:

*Artikel 1 wird wie folgt geändert:*

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 2 wird das Wort „und“ gestrichen.

bbb) In Nummer 3 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

ccc) Folgende Nummer 4 wird angefügt:

„4. bei einer Fehlgeburt oder Totgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche.“

bb) In Satz 3 werden die Wörter „vorzeitiger Entbindung“ durch die Wörter „einer Frühgeburt oder einer Fehlgeburt oder Totgeburt nach der 24. Schwangerschaftswoche“ ersetzt.

b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „in der Schutzfrist“ durch die Wörter „nach Ablauf der zweiten Woche“ ersetzt.

c) In Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindes“ die Wörter „oder nach einer Fehlgeburt oder Totgeburt“ eingefügt.

2. Dem § 10 wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(7) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie Stress oder anderen psychischen Belastungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.“

3. Dem § 11 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie Stress oder anderen psychischen Belastungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.“

4. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die schwangere Frau hat einen Anspruch auf Aushändigung der Gefährdungsbeurteilung in Schriftform und auf Unterweisung zu Schutzmaßnahmen.“

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die schwangere oder stillende Frau hat einen Anspruch auf Beratung und Betreuung in Fragen des Mutterschutzes durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin/ den Betriebsarzt.“

5. § 27 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird nach der Angabe „Gewerkschaften,“ die Angabe „die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung,“ eingefügt.

b) In Absatz 6 werden die Wörter „vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ durch die Wörter „von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ ersetzt.

6. § 31 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Bundestag“ die Wörter „alle 2 Jahre, erstmals“ eingefügt und die Angabe „2021“ wird durch die Angabe „2019“ ersetzt.
- b) In Satz 2 werden nach dem Wort „Feiertagsarbeit“ ein Komma und die Wörter „die Auswirkungen der Regelung zu einer Tätigkeit während der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung“ eingefügt.

*Begründung:*

*Zu Nummer 1 Buchstabe a:*

*Die Novelle des Mutterschutzgesetzes trägt dem besonderen Schutzbedürfnis von Frauen, die von einer Fehl- oder Totgeburt betroffen sind, nicht ausreichend Rechnung. Insofern muss der Gesetzentwurf noch nachgebessert werden: Um der besonderen körperlichen und seelischen Belastung gerecht zu werden, müssen Fehl- bzw. Totgeburten ab Vollendung der 12. Schwangerschaftswoche unabhängig vom Gewicht des Kindes hinsichtlich der Schutzfristen und des Mutterschaftsgeldes einer Frühgeburt gleichgestellt werden.*

*Bei einer Fehl- oder Totgeburt nach Ablauf der 24. Schwangerschaftswoche verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung.*

*Zu Nummer 1 Buchstabe b:*

*Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen haben die Möglichkeit, die nachgeburtliche Schutzfrist von acht Wochen auf ihr ausdrückliches Verlangen hin auszusetzen (§ 3 Absatz 3). Dies kann enormen Druck auf die jungen Frauen ausüben. Druck, ihren eigenen Leistungsidealen gerecht zu werden, aber auch Druck von Seiten der Hochschule oder Ausbildungsstelle. Letztendlich kann sich dies negativ auf die Gesundheit des Säuglings und der stillenden Mutter auswirken. Um einen Ausgleich zwischen der Entscheidungsautonomie der Frau und der Sicherstellung des Gesundheitsschutzes zu gewährleisten muss daher ein Basis-Schutz in Form einer unantastbaren nachgeburtlichen Schutzfrist von zwei Wochen für die physische und psychosoziale Gesundheit der Schülerin, Studentin und Praktikantin gesetzliche geregelt werden.*

*Zu Nummer 1 Buchstabe c:*

*Um die Entscheidungsautonomie der Frau zu wahren, sollte die Frau die Schutzfrist im Falle einer Fehlgeburt oder Totgeburt auf eigenen Wunsch hin – wie beim Tod des Kindes nach der Geburt – auf zwei Wochen verkürzen können.*

*Zu Nummern 2 und 3:*

*Im Arbeitsschutzgesetz wurde nach langen Debatten und entsprechend den Entwicklungen in der Arbeitswelt unter § 4 Nummer 1 der allgemeine Grundsatz der Vermeidung psychischer Gefahren aufgenommen. Der bisherige Gesetzentwurf greift diesen Auftrag in dieser Deutlichkeit nicht auf und wird seinem eigenen Anspruch nach mehr Transparenz für Betriebe und Arbeitgeber nicht gerecht. Insofern dient die Benennung von Stress und anderen psychischen Belastungen als Gefährdungskriterium in § 10 als Klarstellung für die Betriebe, psychische Gefährdungen bei den zu ergreifenden Schutzmaßnahmen einzubeziehen.*

*Es ist bedenklich, dass in den vergangenen Jahren vor allem die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zugenommen haben. Es ist ein eindeutiges Warnsignal, wenn psychische Erkrankungen mit zurzeit 43,1 Prozent die Hauptursache für Frühverrentung sind („Rentenversicherung in Zeitreihen“ der Deutschen Rentenversicherung, 2015). Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Arbeitsintensität ist angestiegen und Arbeit hat sich verdichtet, gleichzeitig haben sich die Arbeitszeiten wieder verlängert. Flexible, nicht planbare Arbeitszeiten sowie Schicht- und Nachtarbeit nehmen zu und immer mehr Menschen arbeiten auch am Wochenende. Die Folgen sind hohe Arbeitsbelastung, permanente Veränderungen und Neuanforderungen, dauernde Erreichbarkeit und fehlende Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist aber Grundlage des Arbeitsschutzes und stellt den Menschen, seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit in den Mittelpunkt. Aus diesem ganzheitlichen Ansatz ergibt sich letztlich implizit die Verpflichtung, auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten, insbesondere aber auch für Schwangere, zu berücksichtigen.*

*Der systematische Gleichlauf erfordert die Ergänzung der Gefährungskriterien auch in Bezug auf stillende Mütter in § 11. Ansonsten wird auf die Ausführungen zu § 10 verwiesen.*

*Zu Nummer 4:*

*Ziel der Novelle ist es, dass Frauen gut informiert und entscheidungsfähig ohne Angst einerseits vor Gesundheitsrisiken, andererseits vor beruflichen Nachteilen schwanger werden/ sein und ihr Kind bekommen können. Der freien Entscheidung der Frau darüber, wie es beruflich während und nach der Geburt des Kindes weitergeht und ob sie ggf. auf Freistellung in der Mutterschutzfrist verzichtet und weiter erwerbstätig arbeitet, sollte eine große Bedeutung zugeschrieben werden.*

*Deshalb müssen für eine tatsächlich selbstbestimmte Entscheidung der Frau die Rahmenbedingungen noch besser gestaltet werden, als es bisher im Gesetzentwurf der Fall ist:*

*Der Mutterschutz muss transparent und kommunikativ zwischen allen Beteiligten umgesetzt werden, d. h. die betroffene Frau ist bei der Gefährungsbeurteilung und den Überlegungen zu beschäftigungssichernden Schutzmaßnahmen aktiv einzubeziehen. Ihr Anspruch auf Information und eigenes Wissen muss im Gesetzentwurf konkretisiert und gestärkt werden.*

*Zu Nummer 5 Buchstabe a:*

*Die Zusammensetzung des Ausschusses für Mutterschutz muss nach dem Vorbild der bestehenden arbeitsschutzrechtlichen Ausschüsse erfolgen. Alle Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sind einzubeziehen, namentlich die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.*

*Die Deutsche Unfallversicherung bringt in allen bisherigen Ausschüssen für Arbeitsschutz ihre Kompetenzen und Ressourcen bei der Umsetzungssteuerung und präventiven Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes ein. Gerade beim Mutterschutz ist eine Beteiligung unerlässlich.*

*Zu Nummer 5 Buchstabe b:*

*Mutterschutz ist Arbeitsschutz. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist durch die Ansiedlung der bereits bestehenden staatlichen Ausschüsse in hohem Maße kompetent und besitzt die notwendige Fachexpertise in vielen Belangen des Mutterschutzes. Darüber hinaus entstehen durch die dortige Ansiedlung der Geschäftsführung Synergieeffekte. Alle bestehenden arbeitsschutzrechtlichen Ausschüsse bedürfen einer Verzahnung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) mit- und untereinander. Immerhin ist das Ziel dieses starken Verbundes, den Arbeitsschutz in Deutschland zu modernisieren und Anreize für Betriebe zu schaffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stärken. Nur so kann der Mutterschutz als Arbeitsschutzkomponente seine tatsächliche Wirkung entfalten.*

*Zu Nummer 6:*

*Ziel des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzes soll eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz von Mutter und Kind und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit sein. Es muss sichergestellt werden, dass das Mutterschutzgesetz sowohl vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz als auch vor finanziellen Einbußen und dem Verlust des Arbeitsplatzes bestmöglich schützt.*

*Für eine Bewertung des Erfolgs der Änderungen des Mutterschutzgesetzes ist daher ein kürzerer Zeitraum zur Vorlage einer Evaluation notwendig. Ebenfalls muss diese turnusmäßig durchgeführt werden. Nur so können mögliche Gefährdungen und Überforderungen der schwangeren und stillenden Frau rechtzeitig erkannt und gesetzgeberisch darauf reagiert werden.*

*Es bleibt insbesondere zu beobachten, wie sich die mit der Novelle neu geschaffene Möglichkeit für Frauen, sich mit einer Tätigkeit während des grundsätzlich geltenden Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeitsverbotes einverstanden zu erklären (§ 4 Absatz 2 und Absatz 3 und § 5 Absatz 1), auswirkt. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, dass die Ausnahmeregelung Druck zu einer Inanspruchnahme – insbesondere auch durch den Arbeitgeber – erzeugen kann und sich im Ergebnis negativ auf die Gesundheit des (ungeborenen) Kindes und der Schwangeren bzw. stillenden Mutter auswirken könnte.*

*Auch im Falle von Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen ist zu beobachten, ob die Möglichkeit, die nachgeburtliche Schutzfrist auf das ausdrückliche Verlangen der Frau hin zu verkürzen (§ 3 Absatz 3), Druck – auch von Seiten der Ausbildungsstelle oder der Hochschule – auf die schwangeren oder stillenden Frauen ausübt und sich letztendlich auf die Gesundheit des Säuglings oder der stillenden Mutter auswirkt.*

Dieser Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. abgelehnt.

Die Fraktionen der CDU/CSU und SPD haben zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 18/8963 einen Änderungsantrag eingebracht, dessen Inhalt aus Buchstabe a der Beschlussempfehlung ersichtlich ist. Er wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen.

Darüber hinaus haben die Koalitionsfraktionen zu dem Gesetzentwurf einen Entschließungsantrag eingebracht, dessen Inhalt aus Buchstabe b der Beschlussempfehlung ersichtlich ist. Er wurde mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. angenommen.

Im Rahmen der Ausschussberatung begrüßte die **Fraktion der CDU/CSU**, dass die Beratung des Gesetzes nunmehr zum Abschluss gebracht werden könne, nachdem das Bundeskabinett den Gesetzentwurf Anfang Mai 2016 beschlossen und im September 2016 die öffentliche Anhörung stattgefunden habe. Es sei ihr von Anfang an wichtig gewesen, dass am Ende ein unbürokratisches und anwenderfreundliches Gesetz beschlossen werde. Es handele sich um ein Gesetz für die schwangere und stillende Frau und ihren Arbeitgeber. Im Vordergrund stehe der Schutz der Frau und des ungeborenen Lebens. Viele Punkte, für die sich die CDU/CSU-Fraktion von Anfang an eingesetzt habe, fänden sich im vorgesehenen Gesetz wieder. Man habe einen wirklichen Fortschritt gegenüber dem Ursprungsgesetz von 1952 erreicht. Zu den positiven Aspekten des neuen Mutterschutzgesetzes gehöre die Vergrößerung des Anwendungsbereichs, z. B. auch für Schülerinnen und Studentinnen sowie arbeitnehmerähnliche Personen. Ebenso seien die verlängerten Schutzfristen von zwölf Wochen nach der Geburt von Kindern mit Behinderung zu nennen.

Insgesamt passe sich das Gesetz an die Arbeitswelt an und sei damit zeitgemäß. Frauen, die länger arbeiten wollten, könnten dies zukünftig auch tun. Dafür sei der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung – mit einer klaren Rangfolge der Schutzmaßnahmen – eingeführt worden. Dadurch werde der Schutz am Arbeitsplatz deutlich verbessert. Es sei vorgesehen, dass frühzeitig Schutzmaßnahmen getroffen werden sollten, um Unsicherheiten zu vermeiden und Rechtssicherheit auf allen Seiten zu schaffen. Besonders hervorzuheben seien die Änderungen in § 5 MuSchG-E zum Verbot der Nachtarbeit. Daraus gehe nun deutlich hervor, dass Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot, also nach 20.00 Uhr, möglich seien. Hierfür müsse allerdings eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde erteilt werden. Dadurch habe man erreicht, dass die Frau während dieser Zeit weiter arbeiten dürfe und nicht ohne weiteres in das Beschäftigungsverbot gehe.

Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Gefährdungsbeurteilung. Individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der Frauen spielten auch zukünftig bei den Gefährdungsbeurteilungen keine Rolle. Der Arbeitgeber habe die Pflicht, Schutzmaßnahmen für die Frau festzulegen, wenn diese notwendig seien. Es sei nunmehr geregelt, dass der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über eine weitere Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anbieten müsse. Die Koalitionsfraktionen hätten einen Entschließungsantrag eingebracht, weil man es für notwendig halte, dass hierfür insbesondere Umsetzungshinweise bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2018 zur Verfügung stünden und damit sowohl für die Aufsichtsbehörden als auch für die Arbeitgeber klare Handlungsvorgaben vorlägen. Schließlich sei aus Sicht der CDU/CSU-Fraktion die getaktete Arbeit ein wichtiger Punkt in den Beratungen gewesen. Getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo sei weiter möglich, sofern für die Schwangere und ihr Kind keine unverantwortbare Gefährdung vorliege. Damit entspreche man auch dem Wunsch derjenigen Frauen, die während der Schwangerschaft weiter arbeiten wollten. Mit diesen Regelungen biete man den Frauen selbst und auch den Betrieben Rechtssicherheit im Umgang miteinander.

Die **Fraktion DIE LINKE.** kündigte an, man werde dem Gesetzentwurf nicht zustimmen, da die darin enthaltenen Risiken und Gefahren für Schwangere zu groß seien. Durch das vorgesehene Gesetz werde der Reformstau beim Mutterschutz nicht aufgelöst. Es sei zwar zu begrüßen, dass der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes auf Schülerinnen und Studentinnen ausgedehnt worden sei. Kritikwürdig sei jedoch, dass der Mutterschutz

an einigen Stellen aufgeweicht werde. Dies geschehe z. B. durch die Einführung des Begriffes der „unverantwortbaren Gefährdung“, der bislang im Arbeitsschutz unbekannt sei. Letztlich handele es sich hierbei um eine Abwägung. Daran ändere auch der Entschließungsantrag der Koalitionsfraktionen nichts. Unabhängig von der Eintrittswahrscheinlichkeit werde dieser Begriff als Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung definiert.

Ein weiterer Kritikpunkt sei die Umkehr des Verhältnisses von Ausnahme- und Regelfall bei den Beschäftigungsverboten. Bislang sei eine Beschäftigung grundsätzlich verboten gewesen und habe in Ausnahmefällen genehmigt werden können. Nunmehr sei es umgekehrt. In vielen Fällen werde der Arbeitsschutz und der Schutz der Mütter und ihrer Kinder in die Disposition des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gestellt. Berücksichtige man, wie die Beschäftigungsverhältnisse zum Teil ausgestaltet seien und welcher Druck oft auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeübt werde, so erkenne man die Risiken, die in diesen gesetzlichen Regelungen enthalten seien.

Schließlich seien in dem vorliegenden Gesetzentwurf psychische Belastungen wie Stress, Arbeitsverdichtung und hohe Arbeitsleistung nicht berücksichtigt. Hiervon seien werdende Mütter in besonderem Maße betroffen. Es fehle auch eine Umsetzung der Europäischen Richtlinie zur Gleichbehandlung selbstständig tätiger Frauen und Männer (RL 2010/41/EU), um die selbstständig tätigen Frauen im Hinblick auf Mutterschaftsrechte mit abhängig beschäftigten Frauen gleichzustellen. Auch das Kündigungsverbot nach einer ärztlich diagnostizierten Fehlgeburt gehe nicht weit genug. Ebenso wenig sei eine Regelung zum Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Mutterschutzzeit im Gesetzentwurf enthalten.

Die **Fraktion der SPD** stellte fest, das Mutterschutzgesetz aus dem Jahre 1952 sei dringend reformbedürftig, weil Frauen mittlerweile ganz selbstverständlich in die Arbeitswelt gehörten. Man verfolge das Ziel, eine Balance zu finden zwischen verantwortungsvollem gesundheitlichen Schutz der Frau und des Kindes und den individuellen Wünschen der Frau, ihrem Beruf auch in der Schwangerschaft und Stillzeit nachzugehen. In Bezug auf die Ausführungen der CDU/CSU-Fraktion wolle man klarstellen, dass das Gespräch zwischen dem Arbeitgeber und der Frau gerade auch die individuellen Belange der Frau berücksichtigen sollte.

Wichtig sei, dass das vorgesehene Gesetz u. a. auch Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen und arbeitnehmerähnliche Personen umfasse. Es gebe auch mehr Schutz für Frauen, die Kinder mit Behinderung auf die Welt brächten. Der Mutterschutz werde von acht auf zwölf Wochen verlängert. Diese Bestimmung werde bereits am 01. Juli 2017 in Kraft treten. Auch der Kündigungsschutz für Frauen werde verbessert. Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten, hätten zukünftig einen Kündigungsschutz von mindestens vier Monaten. Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr sei nur möglich, wenn die Frau sich ausdrücklich dazu bereit erklärt habe, ein ärztliches Attest vorlege und Alleinarbeit ausgeschlossen sei. Um das Schutzniveau zu erhöhen, habe man in den Verhandlungen durchgesetzt, dass statt einer Meldepflicht ein behördliches Genehmigungsverfahren greife, das in § 28 MuSchG-E verankert sei. Bei der Regelung zur Mehrarbeit habe man erreicht, dass nunmehr auch die Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt würden. Ebenso sei eine klarstellende Regelung zum Rückkehrrecht auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz aufgenommen worden. In der vorgesehenen Entschließung werde betont, dass die Umsetzungshinweise zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. August 2018 vorliegen sollten, um alle Beteiligten beim Vollzug des neuen Mutterschutzgesetzes zu unterstützen.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordere in ihrem Änderungsantrag, dass Tätigkeiten, die auf Grund von Stress und/oder psychischer Belastung eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau und ihr ungeborenes Kind darstellten, in den Katalog der unzulässigen Tätigkeiten aufgenommen werden sollten. Die psychische Gesundheit werde jedoch bereits in § 9 MuSchG-E(neu) grundsätzlich betont. Sobald eine Tätigkeit eine unverantwortbare Gefährdung darstelle oder darstellen könne, dürfe die Frau diese Tätigkeit nicht mehr ausüben – unabhängig davon, aus welchen Gründen diese Gefährdung vorliege. Außerdem werde in dem Änderungsantrag gefordert, dass die Geschäftsstelle des Mutterschutzausschusses bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) angesiedelt werden solle. Der Gesetzentwurf sehe demgegenüber vor, diese beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben „anzudocken“. Dies sei vor allem vor dem Hintergrund sinnvoll, dass das BMFSFJ in mutterschutzrechtlichen Fragen federführend verantwortlich sei. Die fachliche Einbindung der Kompetenzen der BAuA sei durch die Zusammenarbeit zwischen dem Ausschuss für Mutterschutz und den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen gewährleistet.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** hob hervor, dass der vorliegende Gesetzentwurf nicht der erste Versuch einer Reform des Mutterschaftsrechts sei. Auf europäischer Ebene habe es Versuche gegeben, eine Mutterschutzrichtlinie zu ändern. Deutschland habe das seinerzeit zusammen mit den Briten blockiert. Das sei eine deutsch-britische Allianz gegen soziale Rechte auf europäischer Ebene gewesen.

Bei der Durchsicht des Gesetzentwurfes und des dazu vorgelegten Änderungsantrages sei man auf den interessanten neuen Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ gestoßen. Offenbar habe die Koalition selbst den Eindruck gehabt, dass dieser Begriff einer Erklärung bedürfe und deshalb einen Entschließungsantrag dazu eingebracht. Das könne aber nicht davon ablenken, dass der Begriff an sich schon unschlüssig sei. Wenn es eine unverantwortbare Gefährdung gebe, dann müsse es denklogisch auch eine verantwortbare Gefährdung geben. Eine Gefährdung müsse aber grundsätzlich ausgeschlossen werden, insoweit sei sie weder verantwortbar noch unverantwortbar.

Mit dem Entschließungsantrag habe die Koalition nun eine Klärung des Begriffs bis zum Inkrafttreten des Gesetzes in Aussicht gestellt. Schon die Liste derjenigen, die an dieser Klärung zu beteiligen seien, sei beeindruckend. Hinzu komme, dass eine solche Begriffsklärung im Arbeitsrecht erfahrungsgemäß Jahre dauere. Vor diesem Hintergrund sei es eine Illusion zu glauben, das könne in diesem Fall innerhalb weniger Wochen geleistet werden. Die Koalition hätte besser daran getan, den Begriff an sich zu ändern.

Probleme bereite auch der Begriff „psychische Belastung“. Statt ihn mit neuen Inhalten zu versehen, hätte man besser an die Begrifflichkeit des Arbeitsschutzes anknüpfen sollen, wo der Begriff schon lange Verwendung finde.

Was schließlich die Zuständigkeit angehe, so sei das weniger eine Frage der Federführung als vielmehr der fachlichen Kompetenz. Diese liege aber eindeutig bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Aus diesem Grunde sei es nicht sinnvoll, die Federführung in andere Hände zu legen.

## B. Besonderer Teil

Soweit die Bestimmungen des Gesetzentwurfs unverändert übernommen wurden, wird auf deren Begründung verwiesen.

Zu den vom Ausschuss vorgenommenen Änderungen ist Folgendes zu bemerken:

Die Angaben im Regierungsentwurf unter E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung sind rechnerisch zu korrigieren und an die Angaben in der Begründung unter A VII. 4.4 Änderung am Erfüllungsaufwand für die Verwaltung anzupassen. Der Verwaltung entsteht danach ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 500 000 Euro. Der jährliche Aufwand entfällt zu rund 300 000 Euro auf Länder und Kommunen sowie zu rund 200 000 Euro auf den Bund. Der Normenkontrollrat hat in seiner Stellungnahme vom 29. April 2016 auf die vorherige Schätzung Bezug genommen.

Insbesondere unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Bundesrates werden folgende wesentlichen Änderungen vorgeschlagen:

- eine Klarstellung des Arbeitgeberbegriffs im Hinblick auf arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2),
- eine gesetzliche Konkretisierung des Begriffs der Alleinarbeit (§§ 2, 5, 6, 28, 29 MuSchG-E),
- die Regelung der Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung (§§ 4 und 29 MuSchG-E),
- die Regelung eines behördlichen Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr (§§ 4, 28 MuSchG-E),
- die klarstellende Regelung der Überprüfung der Wirksamkeit von getroffenen Schutzmaßnahmen und ihrer Dokumentation durch den Arbeitgeber (§§ 9 und 14 MuSchG-E),
- die Regelung, dass der Arbeitgeber nach der Mitteilung der Schwangerschaft oder Stillzeit die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Maßgabe der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen festzulegen und der Frau zusätzlich ein Gespräch über weitere Möglichkeiten der Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten hat (§ 10 Absatz 2 MuSchG-E),

- die Regelung eines Verbotsvorbehalts für getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (§ 11 Absatz 6, § 12 Absatz 5 und § 29 MuSchG-E)
- die Klarstellung des Rechts der Frau, nach dem Ende eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nach den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden (§ 25 MuSchG-E neu),
- die Anpassung der behördlichen Aufsichtsbefugnisse an die Regelungen des allgemeinen Arbeitsschutzes (§§ 27 und 29 MuSchG-E) und
- die Regelung eines vorgezogenen Inkrafttretens der Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung und zum Kündigungsschutz bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und eines verzögerten Inkrafttretens der Bußgeldvorschrift bei Zuwiderhandlungen gegen die Vorgaben zur Erstellung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 1.

### **Zu Nummer 1 (Änderung des Artikels 1 - Mutterschutzgesetz)**

#### **Zu Buchstabe a (Inhaltsübersicht)**

Es handelt sich um Folgeänderungen zu den Einfügungen der §§ 5, 25 und 28.

#### **Zu Buchstabe b (§ 1 MuSchG-E)**

##### **Zu Doppelbuchstabe aa**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des neuen § 5.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Mit dieser Änderung soll die Intention des Mutterschutzgesetzes verdeutlicht werden, dass Personen vom Mutterschutzgesetz dann erfasst werden, wenn sie nachweislich schwanger sind, ein Kind geboren haben oder stillen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

#### **Zu Buchstabe c (§ 2 MuSchG-E)**

##### **Zu Doppelbuchstabe aa**

Der Regelungsgehalt wird in § 1 Absatz 4 überführt.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Mit dieser Änderung wird klargestellt, dass der Anwendungsbereich des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 in Verbindung mit § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 nicht über § 2 Absatz 2 Nummer 3 in Verbindung mit § 2 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes hinausgeht. Es wird sichergestellt, dass eine Person oder Gesellschaft dem Arbeitgeber nur dann gleichgestellt wird, wenn Frauen im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 in seinem Verantwortungsbereich für ihn tätig sind. Eine weitergehende Regelung würde dazu führen, dass eine dem Arbeitgeber gleichgestellte Person oder Gesellschaft die im Mutterschutzgesetz geregelten Pflichten, wie beispielsweise die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 1, nicht erfüllen könnte.

Im Übrigen handelt es sich um eine Folgeänderung zur Streichung des Absatzes 1.

##### **Zu Doppelbuchstabe cc**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Streichung des Absatzes 1.

##### **Zu Doppelbuchstabe dd**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des neuen § 5 und zur Streichung des Absatzes 1 sowie um eine redaktionelle Klarstellung, dass sich die Regelung des zweiten Teilsatzes ausschließlich auf Satz 3 bezieht.

##### **Zu Doppelbuchstabe ee**

Der neu aufgenommene Absatz 4 bestimmt den Begriff der Alleinarbeit. Der Begriff findet in § 5 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3, in § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 und Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 sowie in § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe c ausdrückliche Erwähnung.

Nach dem neuen Absatz 4 liegt Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes 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.

Der Begriff der Alleinarbeit setzt damit zunächst voraus, dass die Tätigkeit im räumlichen Verantwortungsbereich des Arbeitgebers ausgeübt wird. Damit werden grundsätzlich nicht nur Tätigkeiten auf dem Betriebsgelände erfasst, sondern auch Arbeitsplätze außerhalb des Betriebsgeländes, die aber im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers verbleiben. Nicht als Alleinarbeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MuSchG-E) gelten hingegen die Heim- und Telearbeit. Eine in Heimarbeit beschäftigte Frau kann ihren Arbeitsplatz grundsätzlich jederzeit verlassen, wenn dies aus gesundheitlichen Gründen notwendig sein sollte (zum Beispiel wegen plötzlicher Übelkeit), ohne dass sie deswegen mit Nachteilen von Seiten des Auftraggebers oder Zwischenmeisters rechnen muss. Entsprechendes gilt auch für in Telearbeit beschäftigte Frauen.

Zudem setzt Alleinarbeit voraus, dass der Arbeitgeber eine Frau beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann. Alleinarbeit liegt demnach insbesondere dann nicht vor, wenn während der Beschäftigung jederzeit eine weitere Person verfügbar ist, die der schwangeren Frau erforderlichenfalls helfen kann.

#### **Zu Buchstabe d (§ 4 MuSchG-E)**

Die Regelung zum Verbot der Mehr- und Nacharbeit in § 4 des Regierungsentwurfs wird aus Gründen der Übersichtlichkeit in zwei Paragraphen aufgeteilt.

Absatz 1 übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des § 4 Absatz 1 des Regierungsentwurfs, Absatz 2 den des § 4 Absatz 4 des Regierungsentwurfs.

In Absatz 1 neu eingefügt ist Satz 4. Er regelt, dass der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen darf, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des 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. Die Regelung gilt für voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen gleichermaßen. Sie stellt insbesondere sicher, dass teilzeitbeschäftigte Frauen gemessen an der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen nicht unverhältnismäßig zu Mehrarbeit verpflichtet werden können.

Im Übrigen handelt es sich um eine Folgeänderung zur Einfügung des § 28.

#### **Zu Buchstabe e (§ 5 MuSchG-E)**

§ 5 Absatz 1 Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des § 4 Absatz 2 Satz 1 des Regierungsentwurfs. An die Stelle der Regelung des § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 des Regierungsentwurfs tritt die Regelung zur Zulässigkeit der Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr unter den Voraussetzungen des § 28. Wie bisher kann der Arbeitgeber darüber hinaus in besonders begründeten Einzelfällen auch für die Beschäftigung zwischen 22 Uhr und 6 Uhr eine Genehmigung nach § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 beantragen.

§ 5 Absatz 2 übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des § 4 Absatz 3 des Regierungsentwurfs. Der Regierungsentwurf wird in Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 geändert. Danach darf die Ausbildungsstelle eine schwangere Frau bis 22 Uhr nur beschäftigen, wenn insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die Ausbildungsstelle muss sicherstellen, dass die schwangere Frau nicht in Situationen gerät, in denen sie sich oder ihr Kind im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung einer unverantwortbaren Gefährdung aussetzen müsste. Die Regelung zur Alleinarbeit korrespondiert mit der Regelung des § 6 zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Der Ausschuss für Mutterschutz kann nach § 30 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 konkretisierende Regeln zum Schutz der schwangeren Frau und ihres Kindes in Fällen der Alleinarbeit aufstellen.

#### **Zu Buchstabe f (§ 6 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Bestimmung des Begriffs der Alleinarbeit sowie um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.



Die Regelung zur Sonn- und Feiertagsarbeit entspricht – mit Ausnahme der Änderungen jeweils in Satz 2 Nummer 4 – der Regelung im § 5 MuSchG des Regierungsentwurfs.

Durch die Änderung in Nummer 4 wird klargestellt, dass der Arbeitgeber beziehungsweise die Ausbildungsstelle eine schwangere Frau an Sonn- und Feiertagen nur beschäftigen darf, wenn insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber beziehungsweise die Ausbildungsstelle sicherstellen, dass die schwangere Frau nicht in Arbeitssituationen gerät, in denen sie sich oder ihr Kind einer unverantwortbaren Gefährdung aussetzen müsste. Solche Konfliktsituationen durch Alleinarbeit sind insbesondere zu befürchten, wenn der Arbeitsplatz beispielsweise im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Praktika ständig besetzt sein muss und nicht organisatorisch sichergestellt ist, dass jederzeit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht. Zudem muss gewährleistet sein, dass der Frau während ihrer Beschäftigung auch in schwangerschaftsbedingten Notsituationen jederzeit und in angemessener Weise Hilfe zur Verfügung steht. Diese Vorkehrungen haben insbesondere für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen Bedeutung, da an diesen Tagen häufig mit vermindertem Personalschlüssel gearbeitet wird.

Keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau und ihr Kind durch Alleinarbeit liegt demnach vor, wenn die schwangere Frau zwar ohne die Anwesenheit einer weiteren Person an einem Arbeitsplatz im räumlichen Verantwortungsbereich des Arbeitgebers beschäftigt wird, 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. Ob eine mutterschutzrechtlich unzulässige Alleinarbeit vorliegt, muss unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden.

Der Ausschuss für Mutterschutz kann nach § 30 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 konkretisierende Regeln zum Schutz der schwangeren Frau und ihres Kindes in Fällen der Alleinarbeit aufstellen.

#### **Zu Buchstabe g (§§ 7 und 8 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

#### **Zu Buchstabe h (§ 9 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

#### **Zu Doppelbuchstabe aa**

#### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

#### **Zu Dreifachbuchstabe bbb**

In dem neu eingefügten Satz 2 wird nunmehr ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber die Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen hat (vergleiche Nummer 3 der Beschlussdrucksache zu BR-Drs. 230/16). Diese Verpflichtung entspricht den allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzes (vergleiche § 3 Absatz 1 Satz 2 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)). Das Ergebnis seiner Überprüfung ist in der Dokumentation festzuhalten (vergleiche § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2).

#### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28.

#### **Zu Buchstabe i (§ 10 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

#### **Zu Doppelbuchstabe aa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Absatz 2 Satz 1 legt fest, dass der Arbeitgeber auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 die konkret vorzunehmenden Schutzmaßnahmen unverzüglich festlegen muss. Der Arbeitgeber hat dabei die Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 auf ihre Aktualität zu überprüfen. In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a sind keine weiteren Schutzmaßnahmen erforderlich. In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b oder c ist der Arbeitgeber verpflichtet, unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Die Erforderlichkeit der Schutzmaßnahmen ergibt sich aus den mutterschutzrechtlichen Vorgaben.

Absatz 2 Satz 2 dient dem Austausch von Arbeitgeber und der schwangeren oder stillenden Frau über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die über die Schutzmaßnahmen nach Satz 1 hinausgehen.

**Zu Doppelbuchstabe cc**

Die Änderung in Absatz 3 sieht vor, dass ein Beschäftigungsverbot nur für den Fall gilt, dass der Arbeitgeber nicht unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat. Wenn auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 keine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder ihr Kind vorliegt, kann die Frau ohne Unterbrechung weiterbeschäftigt werden. Nach den arbeitsschutzrechtlichen Grundsätzen hat der Arbeitgeber bei sich ändernden Gegebenheiten die Maßnahmen entsprechend anzupassen und damit auch die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren.

**Zu Buchstabe j (§ 11 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe aa**

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Absatz 6 Nummer 3 regelt, dass eine schwangere Frau nicht mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden darf, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Diese Regelung ist im Vergleich zu einem generellen Verbot der getakteten Arbeit flexibler und berücksichtigt stärker das Interesse der Frau an einer Weiterbeschäftigung. Im Unterschied zur Akkord- und Fließarbeit, die grundsätzlich eine unzulässige Gefährdung für die schwangere Frau und ihr Kind darstellen, besteht bei der getakteten Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo häufiger die Möglichkeit, die Arbeitsabläufe der schwangerschaftsbedingten Situation entsprechend anzupassen, sodass für die schwangere Frau oder für ihr Kind keine unverantwortbare Gefährdung besteht. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann die getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo nach § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 7 verbieten, wenn sie nach Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass die konkrete Form der getakteten Arbeit eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder für ihr Kind darstellt.

Der Ausschuss für Mutterschutz kann nach § 30 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 konkretisierende Regeln zur Beurteilung von unverantwortbaren Gefährdungen bei getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo aufstellen.

**Zu Buchstabe k (§ 12 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe aa**

Die Änderungen dienen der sprachlichen Anpassung an die entsprechende Formulierung in § 11 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Durch die Änderung in Absatz 5 Nummer 3 wird nunmehr geregelt, dass eine stillende Frau nicht mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden darf, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Die Änderung korrespondiert mit der entsprechenden Regelung für schwangere Frauen in § 11 Absatz 6 Nummer 3.

**Zu Buchstabe l (§ 13 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Buchstabe m (§ 14 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe aa****Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Bei der Streichung von Buchstabe a in Nummer 1 handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung. Das Erfordernis, im Rahmen der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu ermitteln, ergibt sich insgesamt aus § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2, nicht nur aus dessen Buchstabe a.

Bei der Änderung in Nummer 2 handelt sich um eine Folgeänderung zum neu eingefügten § 9 Absatz 1 Satz 2, zur Änderung des § 10 Absatz 2 und dient der Klarstellung. Der Arbeitgeber hat die schwangere oder stillende Frau auch über das Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen zu informieren. Das Ergebnis seiner Überprüfung ist in der Dokumentation festzuhalten. Dies entspricht den allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzrechts (vergleiche § 6 Absatz 1 Satz 1 ArbSchG).

Bei der Einfügung der neuen Nummer 3 handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 10 Absatz 2.

**Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Es wird klargestellt, dass sich die Informationspflicht auf die Mitteilung der bereits erstellten Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und die auf dieser Grundlage festgelegten Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 beschränkt. Der Frau sind nur die Gesichtspunkte mitzuteilen, die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung für sie von Belang sind. Dies entspricht auch unionsrechtlichen Vorgaben. Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 10 Absatz 2 sowie zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung. Das Erfordernis, im Rahmen der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu ermitteln, ergibt sich insgesamt aus § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2, nicht nur aus dessen Buchstabe a.

**Zu Doppelbuchstabe cc**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 10 Absatz 2 sowie zur Einfügung des § 5.

**Zu Buchstabe n (§§ 15 und 16 MuSchG-E)**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des § 5.

**Zu Buchstabe o (§ 17 MuSchG-E)**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des § 5. Zudem wird die Regelung zur Sicherstellung einer einheitlichen Reihenfolge der Aufzählungen im Hinblick auf die Regelung zur Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche redaktionell überarbeitet.

**Zu Buchstabe p bis t (§§ 18 bis 22 MuSchG-E)**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des § 5.

**Zu Buchstabe u (§ 23 MuSchG-E)****Zu Doppelbuchstabe aa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) treffen keine Regelungen zur Ermittlung des Entgelts für in Heimarbeit Beschäftigte. Sie regeln vielmehr den Entgeltschutz. Die im bisherigen § 7 Absatz 4 Satz 3 MuSchG enthaltene Formulierung wird daher beibehalten.

**Zu Buchstabe v (§ 24 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Buchstabe w (§ 25 MuSchG-E)**

Die Einführung des § 25 dient der Klarstellung und entspricht den unionsrechtlichen Vorgaben. Aus Artikel 11 Nummer 1 und 2 in Verbindung mit Artikel 5 bis 8 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) und aus Artikel 15 der Richtlinie zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG) folgt, dass für Zeiten eines Beschäftigungsverbots die mit dem Beschäftigungsverhältnis verbundenen Rechte unverändert gewährleistet werden müssen. Dadurch, dass für Frauen zwingende mutterschutzrechtliche Vorschriften gelten, dürfen Frauen keine Nachteile im Erwerbsleben erleiden.

Die Beschäftigungsverbote des MuSchG-E beinhalten wichtige Schutzfunktionen für schwangere und stillende Frauen und für ihr Kind. Sie haben keine Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses oder dessen Inhalt. Die Pflicht der Frau zur Arbeitsleistung wird durch das Beschäftigungsverbot lediglich suspendiert.

Unmittelbar mit dem Ende des Beschäftigungsverbots besteht daher ein Anspruch, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Inwieweit der Arbeitgeber der Frau eine andere als die früher ausgeübte Tätigkeit zuweisen kann, bestimmt sich nach den allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

**Zu Buchstabe x (§ 26 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung der §§ 5 und 25.

**Zu Buchstabe y (§ 27 MuSchG-E)****Zu Doppelbuchstabe aa**

Die Überschrift wird wegen des neu angefügten Absatzes 6 ergänzt.

**Zu Doppelbuchstabe bb**

Durch die Änderung wird die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers geregelt, wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau unter den Voraussetzungen des neu eingefügten § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3 zu beschäftigen. Die Benachrichtigung nach Satz 1 Nummer 2 soll sinnvollerweise die Beschreibung der Tätigkeiten der Frau und die Darlegung enthalten, dass die gesetzlichen Vorgaben für die jeweilige Beschäftigung eingehalten sind.

Dies ermöglicht der Aufsichtsbehörde eine umgehende Prüfung der angezeigten Beschäftigung auf Grundlage der übermittelten Angaben oder gegebenenfalls nachgeforderten Unterlagen. Kommt die Aufsichtsbehörde zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigung eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder für ihr Kind darstellt, kann sie beispielsweise die Ausübung von getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo durch die schwangere oder stillende Frau nach § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 7 verbieten.

Aufgrund des Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr gemäß § 28 entfällt für diese Fälle der Regelungsbedarf in Nummer 2.

**Zu Doppelbuchstabe cc**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 5.

**Zu Doppelbuchstabe dd**

Der neu eingefügte Absatz 4 dient der Umsetzung eines Änderungswunsches des Bundesrates (vergleiche Nummer 6 der Beschlussdrucksache zu BR-Drs. 230/16) und übernimmt klarstellend die Regelungen zum Auskunftsverweigerungsrecht nach § 22 Absatz 1 Satz 2 und 3 ArbSchG. Danach besteht für die auskunftspflichtige Person

ein Auskunftsverweigerungsrecht, wenn sie sich selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung (ZPO) bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Strafverfolgung aussetzen würde. Bislang musste auf die allgemeine Vorschrift des § 22 Absatz 1 Satz 2 und 3 ArbSchG zurückgegriffen werden, da § 139b der Gewerbeordnung (GewO) ein Auskunftsverweigerungsrecht nicht regelt und eine mutterschutzspezifische Regelung fehlte.

#### **Zu Doppelbuchstabe ee**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des Absatzes 4.

#### **Zu Doppelbuchstabe ff**

Der neu angefügte Absatz 6 regelt ein Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Bediensteten und Beauftragten der Aufsichtsbehörde im Hinblick auf die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und übernimmt den Regelungsgehalt des § 139b Absatz 1 Satz 3 und 4 GewO, auf den § 20 Absatz 2 MuSchG bislang verwiesen hat. Die Regelung entspricht weitgehend § 23 Absatz 2 ArbSchG.

#### **Zu Buchstabe z (§ 28 MuSchG-E)**

Mit der Einführung eines behördlichen Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr wird dem Gesundheitsschutz und den spezifischen Bedürfnissen der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes für diese Form der Beschäftigung Rechnung getragen. Zudem erleichtert das Verfahren die Weiterbeschäftigung der Frau, und liegt im gemeinsamen Interesse der Frau und des Arbeitgebers.

Neben dem Benachrichtigungsverfahren für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nach § 6 in Verbindung mit § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b sowie dem Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung nach 22 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 wird in § 28 ein Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr eingeführt. Im Unterschied zum Benachrichtigungsverfahren nach § 27 Absatz 1 sieht das Genehmigungsverfahren nach § 28 notwendigerweise eine formelle und materielle Einzelfallprüfung durch die Aufsichtsbehörde vor. Damit wird dem Schutz vor möglichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr umfassend Rechnung getragen.

Im Unterschied zur Beschäftigung nach 22 Uhr, die grundsätzlich eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau und ihr Kind darstellt, und daher von der Aufsichtsbehörde nur in Einzelfällen nach § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 genehmigt werden kann, wird bei der Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr davon ausgegangen, dass die Aufsichtsbehörde nur in Einzelfällen eine vorläufige Untersagung der Beschäftigung beziehungsweise eine Ablehnung des Antrags auf Erteilung der Genehmigung erteilen wird. Dies betrifft beispielsweise Fälle der Schichtarbeit, in denen die Schicht in der Zeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr endet.

Sollte ein Arbeitgeber von vornherein beabsichtigen, eine Frau länger als bis 22 Uhr zu beschäftigen, hat er bei der Aufsichtsbehörde eine Einzelfallgenehmigung nach § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 zu beantragen. Das Genehmigungsverfahren nach § 28 gilt nur insoweit für die Beschäftigung bis 22 Uhr und ist im Verhältnis zu dem Genehmigungsverfahren nach § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 für die Beschäftigung nach 22 Uhr grundsätzlich nachrangig.

Mit der neuen Regelung wird branchenunabhängig die Pflicht des Arbeitgebers eingeführt, eine Genehmigung für die Beschäftigung einer Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr bei der Aufsichtsbehörde zu beantragen. Hierfür hat er alle erforderlichen Unterlagen einzureichen, die der Behörde eine formelle und materielle Prüfung des Antrags ermöglichen. Dem Antrag ist nach Absatz 1 Satz 2 die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen.

Nach Einreichung des Antrags darf der Arbeitgeber die Frau beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind. Die Antragstellung erfordert eine besondere Prüfung der Zulässigkeit der Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr durch den Arbeitgeber. Sollte das ärztliche Attest nicht vorliegen, darf er die Frau nicht beschäftigen. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass alle Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind, ist damit grundsätzlich eine nahtlose Beschäftigung der Frau auch für die Zeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr zulässig, solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt.

Nach Eingang des Antrags erfolgt zunächst eine formelle Prüfung durch die Aufsichtsbehörde. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn noch Unterlagen fehlen und nachzureichen sind. Der Arbeitgeber darf die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 entsprechend dem Antrag beschäftigen, soweit die Behörde nicht trotz vollständiger Unterlagen eine vorläufige Untersagung der Beschäftigung ausspricht. Zudem ist die Weiterbeschäftigung unzulässig, sobald die Aufsichtsbehörde den Genehmigungsantrag ablehnt.

Die materielle Prüfung erfolgt innerhalb einer Frist von sechs Wochen. Es wird davon ausgegangen, dass die Behörde nach der materiellen Prüfung in der Regel nichts weiter veranlassen muss, sodass die Genehmigung mit Fristablauf als erteilt gilt und die Frau weiterbeschäftigt werden kann. Nur für den Fall, dass die Behörde nach materieller Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass die Beschäftigung eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellt, kann sie den Antrag ablehnen. Mit der Ablehnung wird die Weiterbeschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr unzulässig.

Unabhängig von der behördlichen Entscheidung kann die Frau ihre Bereiterklärung, bis 22 Uhr beschäftigt zu werden, jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. In diesen Fällen wird die Weiterbeschäftigung mit dem Widerruf der Frau unzulässig.

Die Rücknahme einer rechtswidrigen Genehmigung bzw. der Widerruf einer (ursprünglich) rechtmäßig erteilten Genehmigung richtet sich nach den Vorschriften des allgemeinen Verwaltungsrechts (insbesondere der §§ 48, 49, 51 des Verwaltungsverfahrensgesetzes).

#### **Zu Buchstabe za (§ 29 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28.

#### **Zu Doppelbuchstabe aa**

Die Überschrift wurde wegen des neu angefügten Absatzes 6 ergänzt.

#### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Durch die Änderungen werden die mutterschutzrechtlichen Regelungen zur Zuständigkeit und zu den Befugnissen der Aufsichtsbehörde entsprechend den Regelungsvorschlägen des Bundesrates (vergleiche Ziffer 6 der Beschlussdrucksache zu BR-Drs. 230/16) rechtssystematisch an die Regelungen zum allgemeinen Arbeitsschutz nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) angepasst.

Bislang werden die Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörde neben den Regelungen in § 19 MuSchG und § 20 Absatz 1 MuSchG durch einen generellen Verweis auf § 139b GewO in § 20 Absatz 2 MuSchG geregelt. Der Verweis auf § 139b GewO wurde im Regierungsentwurf übernommen. Das ArbSchG hat § 139b GewO jedoch in weiten Teilen durch die Aufnahme konkretisierender, dem Arbeitsschutz angepasster Regelungen abgelöst. Die Befugnisse der Aufsichtsbehörden im Geltungsbereich des ArbSchG sind seither in den §§ 22, 23 ArbSchG geregelt. Zur Vereinheitlichung und Harmonisierung der Vorschriften aus dem Arbeitsschutz und Mutterschutz werden die Regelungen der §§ 23, 23 ArbSchG – zum Teil durch konkrete Regelung im Gesetz, zum Teil durch Verweis – übernommen. Dabei werden nur diejenigen Regelungsgehalte des § 139b der Gewerbeordnung (GewO) übernommen, die von mutterschutzspezifischer Relevanz sind und die sich nicht bereits aus den Vorschriften des ArbSchG ergeben.

Der Verzicht auf den pauschalen Verweis auf § 139b GewO und die Einführung einer bereichsspezifischen Regelung dient der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Dabei wird der Regelungsgehalt des bisher in Bezug genommenen § 139b GewO wie folgt abgebildet:

- § 139b Absatz 1 Satz 1 GewO zur Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde findet sich in § 29 Absatz 1,
- der Regelungsgehalt des § 139b Absatz 1 Satz 2 GewO sowie des § 139b Absatz 4 und 6 GewO zu den Befugnissen der Aufsichtsbehörde wird durch § 29 Absatz 2 und seinen Verweis auf die Befugnisse nach § 22 Absatz 2 und 3 ArbSchG erfasst (wobei ein Verweis auf § 22 Absatz 1 ArbSchG entbehrlich ist, da die Regelung dem § 27 Absatz 2 bis 4 entspricht),
- der Regelungsgehalt des § 139b Absatz 1 Satz 3 und 4 GewO zum Offenbarungsverbot wird nun in § 27 Absatz 6 geregelt,

- die Regelung des § 139b Absatz 2 GewO zur Regelung der Zuständigkeitsverhältnisse hat für den Bereich des Mutterschutzes keine praktische Bedeutung und wird daher nicht in das MuSchG überführt,
- die bisher über § 20 Absatz 2 Satz 1 MuSchG in Verbindung mit § 139b Absatz 3 GewO geregelte Pflicht der Aufsichtsbehörden zur Erstellung von Jahresberichten wird an die Regelung des § 23 Absatz 4 ArbSchG angepasst und ist nunmehr im neuen § 29 Absatz 6 geregelt,
- der Regelungsgehalt des § 139b Absatz 5 GewO wird nicht übernommen, da sich die dort geregelten Meldepflichten bereits aus § 23 Absatz 1 und 3 ArbSchG ergeben,
- die Regelungen des § 139b Absatz 7 und 8 GewO zur Zusammenarbeit mit anderen Behörden bei Anhaltspunkten auf Schwarzarbeit u. ä. haben keine mutterschutzspezifische Relevanz und werden daher nicht in das MuSchG überführt.

### **Zu Doppelbuchstabe cc**

#### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28.

#### **Zu den Dreifachbuchstaben bbb und ccc**

Die Änderung von Nummer 1 regelt die Möglichkeit der Erteilung behördlicher Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1, sowie vom Verbot der Nachtarbeit nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1. Die Ausnahmen sind von der zuständigen Aufsichtsbehörde in besonders begründeten Einzelfällen zu bewilligen, wenn sich die schwangere oder stillende Frau ausdrücklich zu der Arbeit bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und in Fällen des § 5 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Bei der Änderung von Nummer 2 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Einfügung von § 28. Aufgrund des Genehmigungsverfahrens nach § 28 für die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr entfällt für diese Fälle der Regelungsbedarf in Nummer 2. Schülerinnen und Studentinnen können unter den Voraussetzungen des § 5 Absatz 2 auch zwischen 20 Uhr und 22 Uhr an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen. Nummer 2 regelt, dass dies in Einzelfällen von der Aufsichtsbehörde verboten werden kann.

Bei der Änderung von Nummer 3 bis 7 und 9 handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des § 5.

Bei der Änderung von Nummer 8 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Einfügung von § 11 Absatz 6 Nummer 3 und § 12 Absatz 5 Nummer 3. Die Beschäftigungsformen der Akkord- und Fließarbeit unterliegen weiterhin einem grundsätzlichen Verbot, sodass weiterhin nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 8 Ausnahmen von der Aufsichtsbehörde bewilligt werden können. Die getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo kann nach Nummer 7 von der Aufsichtsbehörde verboten werden, wenn sie in ihrer konkreten Form eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder ihr Kind darstellt.

### **Zu Doppelbuchstabe dd**

Die Änderung in Absatz 4 grenzt klarstellend die Beratungspflichten der Aufsichtsbehörden von den Beratungspflichten anderer Stellen ab und setzt einen Änderungswunsch des Bundesrates um (vergleiche Ziffer 7 der Beschlussdrucksache zu BR-Drs. 230/16). Die Beratung für Fragen des Leistungsrechts nach den §§ 18 bis 22 obliegt grundsätzlich den gesetzlichen Krankenkassen im Rahmen der für sie geltenden Vorschriften.

### **Zu Doppelbuchstabe ee**

Der neu eingefügte Absatz 6 regelt die Berichtspflicht der zuständigen obersten Landesbehörden und entspricht der Regelung des § 139b Absatz 3 GewO, der nach bisherigem Recht durch § 20 Absatz 2 MuSchG in Bezug genommen wurde. Er entspricht der Regelung des § 23 Absatz 4 ArbSchG.

### **Zu den Buchstaben zb und zc (§§ 30 und 31 MuSchG-E)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28.

**Zu Buchstabe zd (§ 32 MuSchG-E)**

Im Wesentlichen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28. Darüber hinaus sind folgende Änderungen am Regierungsentwurf vorgesehen:

- Bei der Änderung in Nummer 1 handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des § 4 Absatz 1 Satz 4 und des § 5.
- Bei der Änderung in Nummer 6 handelt es sich um eine sprachliche Klarstellung, mit der verdeutlicht wird, dass es im Zusammenhang mit der ordnungswidrigkeitsrechtlichen Regelung des § 32 Absatz 1 Nummer 6 auf die Ermittlung der Erforderlichkeit von Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 ankommt und nicht auf die Ermittlung konkreter Schutzmaßnahmen, die erst bei Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillens nach § 10 Absatz 2 notwendig wird.
- Bei der Änderung zu Nummer 7 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 10 Absatz 2.

**Zu den Buchstaben ze (§ 33 MuSchG-E) und zf (§ 34 MuSchG-E)**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28.

**Zu Nummer 2 (Änderung des Artikels 2 – Änderung des Bundesbeamtengesetzes)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28.

**Zu Nummer 3 (Änderung des Artikels 5 – Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)****Zu Buchstabe a**

Die Regelung des § 24i Absatz 1 Satz 2 des Fünften Buch Sozialgesetzbuch wurde zuletzt durch das Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetz mit Wirkung zum 1. August 2017 geändert. Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium ist eine erneute Anpassung erforderlich.

**Zu Buchstabe b**

Bei den Änderungen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Einfügung des § 5 MuSchG-E.

**Zu Buchstabe c**

Die Änderung dient der redaktionellen Anpassung an § 3 Absatz 2 Nummer 3 MuSchG-E.

**Zu Nummer 4 (Änderung des Artikels 6 – Folgeänderungen)****Zu Buchstabe a (Absatz 8 – Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die in Absatz 8 vorgesehene Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitssuchende – kann entfallen. Im Entwurf zum 9. Änderungsgesetz des SGB II war ein Verweis auf den MuSchG-E vorgesehen. Das 9. Änderungsgesetz wurde ohne diesen Verweis auf den MuSchG-E verabschiedet.

**Zu Buchstabe b**

Es handelt sich um Folgeänderungen zur Streichung des bisherigen Artikels 6 Absatz 8.

**Zu den Buchstaben c bis k**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Streichung des bisherigen Artikels 6 Absatz 8 sowie zur Einfügung der §§ 5, 25 und 28 MuSchG-E.

**Zu Nummer 5 (Artikel 7 bis 10)****Zu Artikel 7 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)**

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 6 MuSchG nach Artikel 8 Nummer 1. Mit der Änderung wird in Verbindung mit Artikel 10 Absatz 1 Satz 2 der verbesserte Schutz von Müttern bei Geburt eines Kindes mit Behinderung bereits vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium sichergestellt. Der durch Artikel 7 geänderte § 24i Absatz 3



Satz 1 SGB V wird mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium wiederum neu gefasst.

### **Zu Artikel 8 (Änderung des Mutterschutzgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1 (§ 6 MuSchG)**

Mit der Änderung des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 1 MuSchG wird in Verbindung mit Artikel 10 Absatz 1 Satz 2 der verbesserte Schutz von Müttern bei Geburt eines Kindes mit Behinderung bereits vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium sichergestellt.

#### **Zu Nummer 2 (§ 9 MuSchG)**

Mit der Änderung des bisherigen § 9 MuSchG wird in Verbindung mit Artikel 10 Absatz 1 Satz 2 der Kündigungsschutz bei einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt bereits vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium sichergestellt.

### **Zu Artikel 9 (Änderung der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz)**

Die Änderung der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz setzt in Verbindung mit Artikel 10 Absatz 1 Satz 2 unionsrechtliche Vorgaben bereits vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium um und erfolgt im Wesentlichen in Anpassung an die neue Nomenklatur der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008. Diese Regelung übernimmt redaktionell angepasst die Änderungen aus Richtlinie 2014/27/EU zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG sowie der Richtlinie 2004/37/EG zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen.

### **Zu Artikels 10 (Inkrafttreten; Außerkrafttreten)**

#### **Zu Absatz 1**

In Absatz 1 Satz 1 wird das Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. Januar 2018 geregelt.

Satz 2 regelt das vorgezogene Inkrafttreten der Artikel 7, 8 und 9 (verbesserter Schutz bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung, Kündigungsschutz bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche).

Mit der Regelung des Satzes 3 zum späteren Inkrafttreten von § 32 Absatz 1 Nummer 6 MuSchG-E zum 1. Januar 2019 wird den Arbeitgebern eine gewisse Anlaufzeit gegeben, um den nach § 10 Absatz 1 nun ausdrücklich geforderten Rechtszustand zu erreichen, ohne unmittelbar der entsprechenden Bußgeldregelung zu unterliegen. Diese Übergangsregelung erscheint angemessen, da die Neuregelung des Mutterschutzgesetzes in § 10 Absatz 1 nunmehr klarstellt, dass der Arbeitgeber seine bereits nach bisheriger Rechtslage bestehende Pflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG unabhängig von der geschlechtsspezifischen Besetzung für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen hat.

Die Pflicht zur Vornahme der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 1 wird dadurch nicht berührt.

#### **Zu den Absätzen 2 und 3**

Mit den Änderungen wird das Außerkrafttreten des bisherigen MuSchG und der bisherigen Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) zum 1. Januar 2018 geregelt.

Berlin, den 29. März 2017

**Bettina Hornhues**  
Berichterstatlerin

**Gülistan Yüksel**  
Berichterstatlerin

**Jörn Wunderlich**  
Berichterstatler

**Dr. Franziska Brantner**  
Berichterstatlerin





