

Synopse zu den *-wichtigsten-* Änderungen im Mutterschutzrecht zum 01.01.2018 (Version 1.0)

Die Paragraphen im Feld „Anmerkungen“ beziehen sich auf das Gesetz ab dem 01.01.2018, sofern kein Hinweis auf die „alte“ Rechtslage erfolgt.

Neue Fassung	Alte Fassung	Anmerkungen
<p>§ 1 Anwendungsbereich</p> <p>§ 1 Abs. 2:</p> <p>Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne des § 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 	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>§ 1</p> <p>Dieses Gesetz gilt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, 2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 BGBl. I S. 194), soweit sie am Stück mitarbeiten. 	<p>Der persönliche Anwendungsbereich des MuSchG wurde erweitert.</p> <p>§ 7 SGB IV. Eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist jede „nichtselbständige Arbeit“. Oftmals handelt es sich hierbei um ein Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB. Auch Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH können dazu zählen.</p> <p>Werkstätten für Behinderte. Oftmals handelt es sich hierbei bereits um Frauen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG oder § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MuSchG. Es ist aber damit klargestellt, dass das Mutterschutzgesetz auch dann gilt, wenn der Aspekt der sozialen Betreuung überwiegt. Gemeint sind Werkstätten im Sinne von § 136 SGB IX.</p> <p>Entwicklungshelferinnen waren vor dem 01.01.2018 in Bezug auf die mutterschutzrechtlichen Schutzpflichten auch schon erfasst (§ 4 Abs. 1 Nr. 4 EhfG).</p> <p>Freiwillige. Auch „Freiwillige“ waren schon vor dem 01.01.2018 in Bezug auf die mutterschutzrechtlichen Schutzpflichten erfasst (§ 13 JFDG, § 13 BFDG).</p>

<p>werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,</p> <p>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,</p> <p>7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und</p> <p>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.</p>		<p>Geistliche Genossenschaft, Diakonissen. Entscheidend ist, dass die Frau auf einer Planstelle beschäftigt ist oder aufgrund eines Gestellungsvertrages tätig wird. Auch das Postulat und Noviziat ist vom MuSchG abgedeckt.</p> <p>Arbeitnehmerähnliche Personen. Als „arbeitnehmerähnlich“ gelten z. B. Selbständige, welche aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind. Aber auch bei Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz und „1-Euro-Jobbern“ (Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II) handelt es sich um arbeitnehmerähnliche Personen. Die letztgenannten Personenkreise sind allerdings schon mutterschutzrechtlich erfasst (§ 5 Abs. 5 AsylbLG, § 16d Abs. 7 SGB II).</p> <p>Beamtinnen. Für Beamtinnen gilt das MuSchG dagegen nicht (§ 1 Abs. 3 MuSchG). Diese sind durch die entsprechenden dienstrechtlichen Regelungen („Mutterarbeitsschutzverordnungen“) geschützt.</p> <p>Soldatinnen. Auch für Soldatinnen gilt das MuSchG grundsätzlich nicht (§ 1 Abs. 3 MuSchG).</p>
<p>§ 5 Verbot der Nachtarbeit</p> <p>§ 5 Abs. 1:</p> <p>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.</p>	<p>§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit</p> <p>§ 8 Abs. 1:</p> <p>Werdende und stillende Mütter dürfen (...) nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr (...) beschäftigt werden.</p>	<p>Die branchenbezogenen Ausnahmen (§ 8 Abs. 3 MuSchG in der Fassung bis zum 31.12.2017) wurden aufgegeben.</p> <p>Nach § 28 MuSchG kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers die Beschäftigung bis 22 Uhr genehmigen, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • die Frau erklärt sich ausdrücklich zur Beschäftigung bis 22 Uhr bereit, • nach ärztlichem Zeugnis spricht nichts gegen eine Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr und • eine unverantwortbare Gefährdung (insbesondere durch Alleinarbeit) ist ausgeschlossen. <p>Die Frau kann ihre Bereiterklärung allerdings jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.</p> <p>Dem Antrag ist die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung beizufügen.</p> <p>Bei Jugendlichen ist weiterhin das JArbSchG zu beachten!</p> <p>Unter engen Voraussetzungen kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen auch die Beschäftigung in der Zeit zwischen 22 Uhr und 06 Uhr bewilligen (§ 29 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG).</p>
<p>§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit</p> <p>§ 6 Abs. 1:</p> <p>Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, • eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist, • der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von 	<p>§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit</p> <p>§ 8 Abs. 1:</p> <p>Werdende und stillende Mütter dürfen (...) nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden</p>	<p>Auch hier wurden die branchenbezogenen Ausnahmen (§ 8 Abs. 4 MuSchG) herausgenommen und andere Zulässigkeitskriterien herangezogen.</p> <p>§ 10 ArbZG enthält die „Branchen“ bzw. die Voraussetzungen, unter denen grundsätzlich auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden darf.</p>

<p>mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und</p> <ul style="list-style-type: none"> insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. <p>Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.</p>		
<p>§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen</p> <p>§ 7 Abs. 2:</p> <p>Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.</p>	<p>§ 7 Stillzeit</p> <p>§ 7 Abs. 1:</p> <p>Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten, oder wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.</p>	<p>Neu eingeführt wurde eine zeitliche Obergrenze für die <i>freizustellende</i> Stillzeit. Diese ist auf 12 Monate begrenzt.</p> <p>Zwar gelten auch nach den 12 Monaten die Schutzvorschriften für stillende Frauen weiter (z. B. Mehr- und Nachtarbeitsverbot), allerdings besteht dann kein Anspruch mehr auf Freistellung für die Zeit des Stillens.</p> <p>Dies wird dem Umstand gerecht, dass die Vorteile des Stillens mit zunehmenden Alter des Kindes abnehmen und somit auch die Interessen des Arbeitgebers entsprechend gewahrt bleiben.</p>
<p>§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung</p> <p>(Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“)</p> <p>§ 9 Abs. 2:</p> <p>Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren</p>	<p>Im alten Mutterschutzgesetz ist der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ nicht vorhanden</p>	<p>Neu eingeführt wurde der Begriff der „unverantwortbaren“ Gefährdung. Dies soll der Abgrenzung zu hinnehmbaren Gefährdungen dienen.</p> <p>Hinnehmbare („verantwortbare“) Gefährdungen sind <i>möglichst</i> zu vermeiden, unverantwortbare Gefährdungen sind dagegen auszuschließen (§ 9 Abs. 2 Satz 1 MuSchG).</p>

<p>oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.</p>		<p>Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie ist umso kleiner, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering (vgl. BVerwG v. 27.05.1993 – C 42/89).</p>
<p>§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen</p> <p>§ 10 Abs. 1:</p> <p>Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und 2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich <ol style="list-style-type: none"> a) Keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder 	<p>§ 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (MuSchArbV)</p> <p>§ 1 Abs. 1 MuScharbV:</p> <p>Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.</p>	<p>Der neue § 10 ist an § 1 der (bis zum 31.12.2017) geltenden Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz angelehnt.</p> <p>Nun ist definitiv klargestellt, dass die Gefährdungsbeurteilung immer durchgeführt werden muss. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist folglich immer mitzubeurteilen, welchen Gefährdungen schwangere und stillende Frauen ausgesetzt sind.</p> <p>Ob auch tatsächlich Frauen (bzw. Frauen im gebärfähigem Alter) im Betrieb/Unternehmen beschäftigt werden, ist irrelevant. Die Gefährdungsbeurteilung muss somit auch dann durchgeführt werden, wenn (noch) keine Frauen im Betrieb arbeiten. Dies begründet sich u. a. damit, dass sämtliche Arbeitsplätze generell geschlechtsneutral auszuschreiben sind (vgl. Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz)</p>

<p>c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.</p> <p>Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.</p>		<p>Nach Mitteilung von der Schwangerschaft bzw. des Umstandes des Stillens hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG).</p> <p>Die Gefährdungsbeurteilung und das Gesprächsangebot (bzw. durchgeführte Gespräch) ist zu dokumentieren (§ 14 MuSchG).</p> <p>Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, so muss er unverzüglich die in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Schutzmaßnahmen umsetzen (vgl. § 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG).</p> <p>Sind Schutzmaßnahmen erforderlich, wurden diese aber noch nicht in Kraft gesetzt, so darf der Arbeitgeber die stillende oder schwangere Frau mit den entsprechenden Tätigkeiten nicht beschäftigen (§ 10 Abs. 3 MuSchG).</p>
<p>§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen</p> <p><i>(hier nicht angegeben)</i></p>	<p>§ 4 MuSchG, MuScharbV</p> <p><i>(hier nicht angegeben)</i></p>	<p>In § 11 werden die für schwangere Frauen unzulässigen Tätigkeiten aufgeführt.</p> <p>Dies umfasst z. B. bestimmte Tätigkeiten mit Gefahr- oder Biostoffen.</p> <p>Neu mit aufgenommen wurde der Umstand, dass schwangere Frauen nicht in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre arbeiten dürfen (§ 11 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 MuSchG).</p> <p>Während die Fassung des MuSchG bis zum 31.12.2017 bei Beförderungsmitteln ein Beschäftigungsverbot dann festlegte, wenn nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln gearbeitet wurde (§ 4 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG), ist nach der neuen Fassung ein</p>

		<p>Beschäftigungsverbot dann gegeben, wenn die Schwangere auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird und dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 10 Abs. 5 Satz 2 Nr. 5 MuSchG). Zukünftig ist eine Beschäftigung auf einem Beförderungsmittel also nur noch dann unzulässig, wenn dies eine unverantwortbare Gefährdung darstellt, dies allerdings dann schon mit Beginn der Schwangerschaft und nicht erst ab dem dritten Monat.</p> <p>Gem. § 10 Abs. 5 Satz 2 Nr. 7 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau auch keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt.</p>
<p>§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen</p> <p><i>(hier nicht angegeben)</i></p>	<p>MuScharbV</p> <p><i>(hier nicht angegeben)</i></p>	<p>Der neue § 12 befasst sich ebenfalls mit unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, allerdings in Bezug auf stillende Frauen.</p>
<p>§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot</p> <p>§ 13 Abs. 1:</p> <p>Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere 	<p><i>Im Wesentlichen:</i></p> <p>§ 3 MuSchArbV</p> <p>§ 3 Abs. 1:</p> <p>Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für</p>	<p>In den Kernpunkten entspricht der neue § 13 MuSchG dem § 3 der (bis zum 31.12.2017 noch geltenden) MuScharbV.</p> <p>In der neuen Fassung des § 13 MuSchG ist explizit eine Rangfolge der Schutzmaßnahmen festgelegt.</p> <p>Diese als verbindlich zu betrachtende Rangfolge stellt klar, dass eine schwangere oder stillende Frau auf ihrem Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen ist, solange dies keine unverantwortbare Gefährdung darstellt.</p>

<p>oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.</p> <p>2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.</p> <p>3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.</p>	<p>werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.</p> <p>§ 3 Abs. 3:</p> <p>Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.</p>	<p>Die Weiterbeschäftigung ist eines der ausdrücklichen Ziele des novellierten MuSchG (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 MuSchG).</p> <p>Schwangere und stillende Frauen sind somit weiter zu beschäftigen, solange dies durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 13 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG) oder ggf. durch einen Arbeitsplatzwechsel (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG) ohne eine unverantwortbare Gefährdung der Frau oder ihres Kindes möglich ist.</p>
<p>§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen</p> <p>§ 15 Abs. 1 Satz 2:</p> <p>Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.</p>	<p><i>Keine Entsprechung</i></p>	<p>Auch weiterhin soll die Mutter dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie schwanger ist, sobald sie dies weiß (§ 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).</p> <p>Ausdrücklich wurde die Mitteilungsobliegenheit auch auf das Stillen erweitert.</p> <p>Auch diese Kenntnis ist für den Arbeitgeber relevant, um die entsprechenden Schutzmaßnahmen ggf. treffen zu können.</p>

<p>§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen</p> <p>§ 27 Abs. 1 Nr. 1b:</p> <p>Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt (...).</p>	<p><i>Keine Entsprechung</i></p>	<p>Weiterhin muss er Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde unverzüglich benachrichtigen, wenn eine Frau ihm ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat (§ 27 Abs. 1 Nr. 1a MuSchG).</p> <p>Diese Pflicht wurde erweitert. Die Benachrichtigung hat auch dann zu erfolgen, wenn die Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie stillt.</p> <p>Hat der Arbeitgeber allerdings bereits die Aufsichtsbehörde in Bezug auf die Schwangerschaft benachrichtigt, entfällt diese Verpflichtung allerdings.</p>
<p>§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen</p> <p>§ 27 Abs. 1 Nr. 2:</p> <p>Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen</p> <ul style="list-style-type: none"> a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3, b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3. <p>Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.</p>		<p>Die Benachrichtigungspflichten des Arbeitgebers gelten auch bei der Nachtarbeit, der Arbeit an Sonn- und Feiertagen und bei getakteter Arbeit.</p>
<p>§ 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht</p> <p>§ 29 Abs. 2:</p>	<p>§ 20 Aufsichtsbehörden</p> <p>§ 20 Abs. 2:</p>	<p>Die neu gewählte Formulierung dient der Rechtsklarheit, da § 139b GewO sehr komplex ausgestaltet ist.</p>

<p>Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.</p>	<p>Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.</p>	<p>Weiterhin bleibt es auch dabei, dass die Bundesländer festlegen, welche Behörde „Aufsichtsbehörde“ im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist (§ 29 Abs. 1 MuSchG).</p> <p>In Bayern sind dies z. B. für die meisten Regelungen des MuSchG die Gewerbeaufsichtsämter (§ 1 ZustV-GA Bayern)</p>
<p>§ 30 Ausschuss für Mutterschutz</p> <p>§ 30 Abs. 3:</p> <p>Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen, • sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und • das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten. 	<p style="text-align: center;"><i>Keine Entsprechung</i></p>	<p>Neu eingeführt wurde der Ausschuss für Mutterschutz.</p> <p>Der Ausschuss für Mutterschutz ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt (§ 30 Abs. 1 MuSchG).</p> <p>Er soll aus 15 Mitgliedern (und jeweils einem Stellvertreter) bestehen.</p> <p>Hält sich der Arbeitgeber an die vom Ausschuss für Mutterschutz im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse, so ist davon auszugehen, dass die im MuSchG gestellten Anforderungen erfüllt sind (§ 9 Abs. 4 Satz 2 MuSchG).</p>