

Landtag Rheinland-Pfalz		
21. Dez. 2017	10 ⁰⁰	
Datum	Uhrzeit	
Tgb.-Nr.: 3560		
Sec	I	II



Rheinland-Pfalz

STAATSKANZLEI

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz | Postfach 38 80 | 55028 Mainz

Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn Hendrik Hering
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

LANDTAG
Rheinland-Pfalz
17/2418
VORLAGE

DER CHEF DER
STAATSKANZLEI

Peter-Altmeier-Allee 1
Eingang Deutschhausplatz
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4771
Mail: Poststelle@stk.rlp.de
www.stk.rlp.de

Mein Aktenzeichen
16 223-0015/17
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Rudolf Friedrich
rudolf.friedrich@stk.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-4693
06131 16-17-4715

19. Dez. 2017

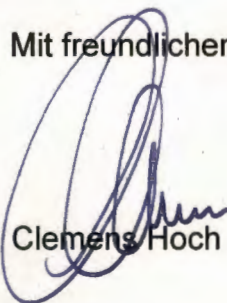
**Unterrichtung des Landtags über Entwürfe von Rechtsverordnungen
der Landesregierung
hier: Landesverordnung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts für die
Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz und zur Änderung weiterer
dienstrechtlicher Vorschriften**
Anlagen - 8 -

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

anbei übersende ich Ihnen nach Abschnitt IV der Vereinbarung zwischen Landtag und Landesregierung gemäß Artikel 89 b der Landesverfassung den Entwurf einer Landesverordnung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts für die Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften mit der Bitte um Überweisung an den zuständigen Ausschuss.

Sofern gewünscht, ist der Minister des Innern und für Sport gerne bereit, die geplante Landesverordnung im Ausschuss zu erläutern.

Mit freundlichen Grüßen


Clemens Hoch

An die Mitglieder des
Innenausschusses
- Unterrichtung nach Art. 89 b LV i.V.m.
der hierzu geschlossenen Vereinbarung
Behandlung gem. § 65 GOLT -

Landesverordnung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts für die Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) wurde das Mutterschutzgesetz grundlegend reformiert und an veränderte gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen angepasst. Die mutterschutzrechtlichen Regelungen wurden dabei überarbeitet und neu strukturiert. Zudem wurde die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), in das Gesetz integriert.

Die Bestimmungen des Gesetzes, das am 1. Januar 2018 in Kraft treten wird, gelten unmittelbar nur für die Arbeitnehmerinnen und finden auf Beamtinnen keine Anwendung. Für die Landesbeamtinnen regelt die Landesregierung nach § 64 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes eine der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes durch Rechtsverordnung. Die insoweit maßgeblichen Regelungen sind in der Mutterschutzverordnung vom 16. Februar 1967, zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 8. März 2016 (GVBl. S. 203), BS 2030-1-23, enthalten, die angesichts der Novellierung des Mutterschutzgesetzes grundlegender Anpassungen bedarf und in diesem Zusammenhang generell überarbeitet werden soll.

Zur Gewährleistung eines effektiven Mutterschutzes im Sinne des § 46 des Beamtenstatusgesetzes in der Fassung des Artikels 3 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) und zur Erfüllung unionsrechtlicher Vorgaben ist das bisherige Prinzip der „Eigenkontrolle“ durch die Dienststellen und obersten Dienstbehörden aufzugeben. Die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen soll

künftig den nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden übertragen werden, die diese Aufgabe bereits für die im Land beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ab dem 1. Januar 2018 nach § 79 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung des Artikels 2 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) auch für die Bundesbeamtinnen wahrnehmen.

Teile des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts sind bereits am Tag nach der Verkündung und damit am 30. Mai 2017 in Kraft getreten. Die Regelungen betreffen die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen, sofern vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, sowie die Erweiterung des Kündigungsschutzes bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Auf der Grundlage des Beschlusses des Ministerrates vom 27. Juni 2017 wurden diese Verbesserungen auch den Landesbeamtinnen bereits im Vorgriff auf die Anpassung der Mutterschutzverordnung gewährt. Insoweit bedarf es der förmlichen Regelung.

§ 14 Abs. 3 der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) erlaubt - befristet bis zum 31. Dezember 2017 - die Erprobung von Arbeitszeitmodellen bei sachlich unabhängigen Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern im Sinne des § 9 des Rechtspflegergesetzes. Nach erfolgter Evaluierung sollen die Modelle ab dem Jahr 2018 unbefristet zur Anwendung kommen können. Hierzu bedarf es einer Änderung der Arbeitszeitverordnung.

Um die Inanspruchnahme von Sonderurlaub zu flexibilisieren, soll für bestimmte Zwecke eine Freistellung auch für halbe Urlaubstage ermöglicht werden. Dies erfordert eine Änderung der Urlaubsverordnung.

B. Lösung

Der Verordnungsentwurf trägt dem aufgezeigten Regelungsbedürfnis Rechnung.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Verlängerung der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist um vier Wochen bei Geburt eines behinderten Kindes führt zu einer entsprechend längeren Freistellung unter Fortzahlung der Dienst- und Anwärterbezüge einschließlich des Erwerbs von Urlaubsansprüchen sowie einem entsprechend längeren Bezug von Mutterschaftsgeld und möglichen Zuschüssen. Die Fallzahlen dürften gering sein, können jedoch nicht näher beziffert werden.

Die Änderungen hinsichtlich der Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen werden bei den zuständigen Behörden zu einem nicht konkret prognostizierbaren Aufgabenzuwachs führen. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang hierdurch ein personeller Mehrbedarf entsteht, ist derzeit nicht abschätzbar. Ob ein Minderaufwand bei den einzelnen Dienststellen durch einen mit den neuen Regelungen verbundenen Mehraufwand, z. B. im Hinblick auf neue Mitteilungs- und Dokumentationspflichten der Dienststellen, kompensiert wird, bleibt abzuwarten.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium des Innern und für Sport.

**Landesverordnung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts
für die Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz und zur
Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften**

Vom

Aufgrund des § 64 Satz 1 Nr. 1, des § 73 Abs. 1 Satz 1 und des § 79 des Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), zuletzt geändert durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (GVBl. S.), BS 2030-1, verordnet die Landesregierung

und

aufgrund

des § 12 Abs. 4 Satz 1 des Landesumzugskostengesetzes (LUKG) vom 22. Dezember 1992 (GVBl. S. 377), geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 18.06.2013 (GVBl. S. 157), BS 2032-42, wird im Einvernehmen mit dem Ministerium des Innern und für Sport von dem Ministerium der Finanzen verordnet:

Artikel 1

Änderung der Urlaubsverordnung

Die Urlaubsverordnung in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 30. Juni 2017 (GVBl. S. 137), BS 2030-1-2, wird wie folgt geändert:

1. In § 25 wird folgender neue Satz 3 eingefügt:

„Der Urlaub kann auch für halbe Arbeitstage gewährt werden; ein halber Arbeitstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.“

2. In § 27 Abs. 1 wird folgender neue Satz 3 eingefügt:

„Der Urlaub kann auch für halbe Arbeitstage gewährt werden; ein halber Arbeitstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.“

3. Dem § 31 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) In den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Nr. 4 bis 6 kann Urlaub auch für halbe Arbeitstage gewährt werden; ein halber Arbeitstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.“

Artikel 2

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung vom 9. Mai 2006 (GVBl. S. 200), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 8. März 2016 (GVBl. S. 203), BS 2030 -1-3, wird wie folgt geändert:

§ 14 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können im Geschäftsbereich des für die Rechtspflege zuständigen Ministeriums mit dessen Genehmigung als oberste Dienstbehörde bei den in sachlicher Unabhängigkeit tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern (§ 9 des Rechtspflegergesetzes) Arbeitszeitmodelle eingeführt werden, in denen auf die Anwendung des § 12 verzichtet wird.“

Artikel 3

Änderung der Mutterschutzverordnung

Die Mutterschutzverordnung vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55), zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 8. März 2016 (GVBl. S. 203), BS 2030-1-23, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 werden nach den Worten „bei Früh- und Mehrlingsgeburten“ die Worte „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. § 11 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden nach den Worten „nach der Entbindung“ die Worte „oder einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ und nach den Worten „die Schwangerschaft“ die Worte „, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ eingefügt.
 - b) In Satz 2 Halbsatz 1 werden die Worte „oder die Entbindung“ durch die Worte „, die Entbindung oder die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ ersetzt.

Artikel 4
Neuerlass der
Mutterschutzverordnung
(MuSchVO)

Teil 1
Allgemeine Regelungen,
Anwendung des Mutterschutzgesetzes

§ 1
Geltungsbereich

Diese Verordnung findet auf die unmittelbaren und mittelbarer Landesbeamtinnen (§ 3 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes - LBG -) Anwendung.

§ 2

Anwendung des Mutterschutzgesetzes

(1) Auf die Beschäftigung von Beamtinnen, die schwanger sind, ein Kind geboren haben oder stillen, sind die Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung des Artikels 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) in der jeweils geltenden Fassung

1. zur Begriffsbestimmung (§ 2 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 und Absatz 4 MuSchG),
2. zu Beschäftigungsverboten (§§ 3 bis 6, 10 Abs. 3, § 13 Abs. 1 Nr. 3 und § 16 MuSchG),
3. zur Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 MuSchG),
4. zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 9, § 10 Abs. 1 und 2, §§ 11, 12, 13 Abs. 1 Nr. 1 und 2 und § 14 MuSchG),
5. zur Mitteilung über die Schwangerschaft, das Stillen sowie zu ärztlichen Zeugnissen (§ 15 MuSchG),
6. zu den Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten (§ 27 MuSchG),
7. zum behördlichen Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr (§ 28 MuSchG) und
8. zu den Bußgeld- und Strafvorschriften (§ 32 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 sowie Nr. 6 bis 17 und Absatz 2 und § 33 MuSchG mit Ausnahme des Straftatbestandes für eine in § 32 Abs. 1 Nr. 5 MuSchG bezeichnete vorsätzliche Handlung)

entsprechend anzuwenden.

(2) Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen gilt § 29 Abs. 1 bis 4 MuSchG entsprechend.

(3) Die aufgrund § 31 Nr. 1 bis 5 und 7 MuSchG erlassenen Rechtsverordnungen finden entsprechende Anwendung.

Teil 2

Besondere Regelungen

§ 3

Tätigkeit im Außendienst

Eine Polizeibeamtin darf während ihrer Schwangerschaft oder Stillzeit nicht zum Außendienst herangezogen werden. Im Übrigen dürfen Beamtinnen nur zum Außendienst herangezogen werden, soweit dies nach den Bestimmungen zum betrieblichen Mutterschutz in Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 des Mutterschutzgesetzes unbedenklich ist.

§ 4

Entlassungsschutz

(1) Eine im Ermessen des Dienstherrn stehende Entlassung einer Beamtin auf Probe oder auf Widerruf darf gegen ihren Willen nicht ausgesprochen werden

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 der oder dem Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt war. Eine ohne diese Kenntnis ergangene Entlassungsverfügung ist zurückzunehmen, wenn der oder dem

Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung innerhalb von zwei Wochen nach der Zustellung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Beamtin nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen, die die oder der Dienstvorgesetzte im Hinblick auf eine Entlassung der Beamtin trifft.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 eine Beamtin auf Probe oder auf Widerruf entlassen, wenn diese eine Handlung begeht, die bei einer Beamtin auf Lebenszeit die Entfernung aus dem Dienst zur Folge hätte.

§ 5

Besoldung bei Beschäftigungsverboten, Untersuchungen und Stillzeiten

(1) Ein Beschäftigungsverbot während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung lässt die Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge unberührt. Das gleiche gilt für ein teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie das Dienstversäumnis bei Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 7 MuSchG). Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen sind weder vor- noch nachzuarbeiten und werden nicht auf die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet.

(2) Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten und für den Wechsel- und Schichtdienst (§§ 3, 4 und 13 der Landeserschwer-niszulagenverordnung vom 14. Juli 2015 – GVBl. S. 181, BS 2032-1-5 -), für die Zulage nach Nummer 11 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B des Landesbesoldungsgesetzes sowie für die Vergütung nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung ist der Durchschnitt der Zulagen und der Vergütungen der letzten

drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Lineare Anpassungen der Zulagen im Rahmen von Besoldungserhöhungen sind bei der Bemessung zu berücksichtigen

1. für den gesamten Berechnungszeitraum nach Satz 3, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamwerden der Anpassung, wenn diese nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 6

Zuschuss bei Beschäftigungsverbot während einer Elternzeit

Soweit die Zeiten der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG) sowie der Entbindungstag in eine Elternzeit fallen, erhält die Beamtin einen Zuschuss von 12,78 EUR je Kalendertag, wenn sie während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt ist. Bei einer Beamtin, deren Dienst- und Anwärterbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 56 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit § 52 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten oder überschreiten würden, ist der Zuschuss auf insgesamt 204,52 EUR begrenzt.

§ 7

Mutterschaftsgeld bei Beendigung des Beamtenverhältnisses

(1) Endet ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit, das zu Beginn der Schutzfrist vor dem Entbindungstag (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 MuSchG) bestanden hat, wegen Ablegung der Prüfung kraft Rechtsvorschrift oder wegen Zeitablaufs während dieser Schutzfrist, so erhält die frühere Beamtin auf Antrag Mutterschaftsgeld für den Zeitraum, für den ihr bei Fortbestehen des Beamtenverhältnisses Dienst- und Anwärterbezüge nach § 5 während dieser Schutzfrist zugestanden hätten. Stirbt das Kind bei der Geburt, so erhält sie auf Antrag Mutterschaftsgeld auch für den

Zeitraum der Schutzfrist nach dem Entbindungstag (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 MuSchG). Das Mutterschaftsgeld beträgt monatlich 260,76 EUR, jedoch nicht mehr als die vor Beendigung des Beamtenverhältnisses zustehenden Dienst- und Anwärterbezüge.

(2) Der früheren Beamtin werden für die Dauer des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 auf Antrag die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 42,18 EUR erstattet, wenn ihre Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 56 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit § 52 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beendigung des Beamtenverhältnisses die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder ein anderer Beihilfeberechtigter für sie einen Anspruch auf Beihilfe hat.

(3) Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 und Erstattung der Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung nach Absatz 2 stehen nicht zu, wenn und soweit für denselben Zeitraum Dienstbezüge, Anwärterbezüge, Arbeitseinkommen, Elterngeld oder Mutterschaftsgeld nach anderen Vorschriften gezahlt werden.

§ 8

Veröffentlichungspflicht

In jeder Dienststelle, bei der regelmäßig mehr als drei Beamtinnen tätig sind, ist ein Abdruck dieser Verordnung sowie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn die Verordnung und das Mutterschutzgesetz in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich sind.

Teil 3

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 9

Änderung der Urlaubsverordnung

Die Urlaubsverordnung in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 2 dieser Verordnung, BS 2030-1-2, wird wie folgt geändert:

1. In § 19 a Abs. 2 Satz 3 wird die Verweisung „§ 4 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55, BS 2030-1-23) in der jeweils geltenden Fassung“ durch die Verweisung „§ 2 Abs. 1 Nr. 2 der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) vom ... (GVBl. S. , BS 2030-1-23) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 3 Abs. 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)“ ersetzt.
2. In § 19 b Abs. 1 Satz 4 und 5 wird die Verweisung „§ 4 Abs. 1 MuSchVO“ jeweils durch die Verweisung „§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MuSchVO in Verbindung mit § 3 Abs. 2 und 3 MuSchG“ ersetzt.
3. In § 19 c Abs. 1 Satz 3 wird die Verweisung „§ 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 Satz 1 MuSchVO“ durch die Verweisung „§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MuSchVO in Verbindung mit § 3 MuSchG“ ersetzt.
4. § 19 d wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Worte „die Entlassung“ durch die Worte „eine im Ermessen des Dienstherrn stehende Entlassung“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 wird gestrichen.
5. In § 19 e Abs. 3 Satz 1 wird die Verweisung „§ 2 Abs. 2 MuSchVO“ durch die Verweisung „§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MuSchVO in Verbindung mit § 3 Abs. 1 MuSchG“ und wird die Verweisung „§ 2 Abs. 2 oder § 4 Abs. 1 MuSchVO“ durch die Verweisung „§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MuSchVO in Verbindung mit § 3 Abs. 1 MuSchG oder § 2 Abs. 1 Nr. 2 MuSchVO in Verbindung mit § 3 Abs. 2 und 3 MuSchG“ ersetzt.

§ 10

Änderung der Landestrennungsgeldverordnung

Die Landestrennungsgeldverordnung vom 15. Januar 1993 (GVBl. S. 111), zuletzt geändert durch Artikel 31 des Gesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157), BS 2032-42-1, wird wie folgt geändert:

§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

- „2. Beschäftigungsverbote für die Berechtigte oder für eine zur häuslichen Gemeinschaft gehörende Person (§ 6 Abs. 3 Satz 2 und 3 LUKG) nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sowie nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) vom (GVBl. S. , BS 2030-1-23) in der jeweils geltenden Fassung, soweit dort auf § 3 MuSchG verwiesen wird, beschränkt auf § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG;“

Artikel 5

Inkrafttreten

(1) Es treten in Kraft:

1. Artikel 2 mit Wirkung vom 1. Januar 2018 und
2. Artikel 3 mit Wirkung vom 29. Juni 2017.

(2) Im Übrigen tritt diese Verordnung am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden zweiten Monats in Kraft. Gleichzeitig tritt die Landesverordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Lande Rheinland-Pfalz vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieser Verordnung, BS 2030-1, außer Kraft.

Mainz, den

Die Ministerpräsidentin

Malu Dreyer

Die Ministerin für Finanzen

Doris Ahnen

Begründung

A. Allgemeines

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) wurde das Mutterschutzgesetz umfassend reformiert. Die bisher sowohl im Mutterschutzgesetz (MuSchG) als auch in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), enthaltenen Regelungen wurden dabei zusammengefasst.

Das Gesetz gilt unmittelbar nur für die Arbeitnehmerinnen. Die maßgeblichen mutterschutzrechtlichen Bestimmungen für die Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz sind in der Mutterschutzverordnung vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55), zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 8. März 2016 (GVBl. S. 203) enthalten.

Die Verordnung bedarf der Anpassung und soll in diesem Zusammenhang mit Artikel 4 des Verordnungsentwurfs grundlegend novelliert werden. Dabei ist dem Regelungsauftrag in § 64 Satz 1 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) unter Berücksichtigung der statusrechtlichen Vorgaben in § 46 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) in der Fassung des Artikels 3 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) Rechnung zu tragen. Den Beamtinnen muss danach ein effektiver Mutterschutz gewährleistet werden, der Abweichungen von den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes nur insoweit zulässt, als die Eigenart des öffentlichen Dienstes diese erfordert.

Beamtenrechtliche Besonderheiten, die Abweichungen beim gesundheitlichen Mutterschutz erfordern würden, bestehen nicht. Zur Sicherstellung eines effektiven Mutterschutzes im Sinne des § 46 BeamStG ist den Beamtinnen deshalb derselbe Schutzstandard wie den Arbeitnehmerinnen zu garantieren. Der Verordnungsentwurf sieht hierzu weitreichende Verweisungen auf die Regelungen des Mutterschutzgesetzes zum gesundheitlichen Mutterschutz vor. Diese Vorgehensweise gewährleistet zudem, dass inhaltliche Änderungen von Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes künftig

für alle Beschäftigten zeitgleich Geltung entfalten und für die Beamtinnen nicht mehr teilweise mit zeitlichem Verzug - durch Änderungsverordnungen nachvollzogen werden müssen.

Im Vollzug kann der einheitliche Standard beim gesundheitlichen Mutterschutz nur durch eine einheitliche Kontrolle und Überwachung sichergestellt werden. Der vorliegende Entwurf nimmt deshalb auch auf die Regelung in § 29 MuSchG Bezug. Die damit verbundene Abkehr von dem bisherigen Prinzip der „Eigenüberwachung“ durch die Dienststellen und obersten Dienstbehörden trägt zugleich unionsrechtlichen Vorgaben Rechnung.

Nach § 29 Abs. 1 MuSchG obliegt die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes den nach Landesrecht zuständigen Behörden. In Rheinland-Pfalz sind diese in der Landesverordnung über Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes bestimmt. Zuständige Aufsichtsbehörden sind danach die Struktur- und Genehmigungsdirektionen sowie für den Bereich der Bergaufsicht das Landesamt für Geologie und Bergbau Rheinland-Pfalz, die diese Aufgabe bisher bereits für die in Rheinland-Pfalz beschäftigten Arbeitnehmerinnen wahrnehmen. Ab dem 1. Januar 2018 obliegt ihnen auch die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem gesundheitlichen Mutterschutz dienenden Bestimmungen für die Bundesbeamtinnen, die ihren Dienst bei in Rheinland-Pfalz ansässigen Bundesbehörden leisten (vgl. § 79 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung des Artikels 2 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts [BGBl. I S. 1228]).

Abweichungen vom Mutterschutzgesetz sieht der Verordnungsentwurf nur noch vor, soweit statusrechtliche Besonderheiten diese erfordern (z. B. bei den Regelungen zum Entlassungsschutz oder zur Fortzahlung der Dienstbezüge während eines Beschäftigungsverbots).

Außerdem werden mit Artikel 4 des Verordnungsentwurfs notwendige Folgeänderungen in der Urlaubsverordnung und in der Landestrennungsgeldverordnung vorgenommen.

Mit einer rückwirkenden Änderung der Mutterschutzverordnung durch Artikel 3 des Verordnungsentwurfs sollen Anpassungen vorgenommen werden, die auf der Grundlage eines Beschlusses des Ministerrates vom 27. Juni 2017 bereits im Vorgriff auf die Verordnungsänderung zur Anwendung gekommen sind. Diese betreffen die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen, sofern vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, sowie die Erweiterung des Kündigungsschutzes bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Mit der in Artikel 1 des Verordnungsentwurfs vorgesehenen Änderung der Urlaubsverordnung soll die Möglichkeit geschaffen werden, Sonderurlaub für bestimmte Zwecke (z. B. zur Betreuung eines schwer erkrankten Kindes oder für gewerkschaftliche Zwecke) auch für halbe Arbeitstage zu gewähren.

§ 14 Abs. 3 der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) erlaubt - befristet bis zum 31. Dezember 2017 - die Erprobung von Arbeitszeitmodellen bei sachlich unabhängigen Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern im Sinne des § 9 des Rechtspflegergesetzes. Durch eine Änderung der Arbeitszeitverordnung in Artikel 2 des Verordnungsentwurfs sollen die erprobten Modelle über das Ende des Jahres 2017 hinaus unbefristet zur Anwendung kommen können.

Finanzielle Auswirkungen

Die Verlängerung der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist um vier Wochen bei Geburt eines behinderten Kindes führt zu einer entsprechend längeren Freistellung unter Fortzahlung der Dienst- und Anwärterbezüge einschließlich des Erwerbs von Urlaubsansprüchen sowie einem entsprechend längeren Bezug von Mutterschaftsgeld und möglichen Zuschüssen. Die Fallzahlen dürften gering sein, können jedoch nicht näher beziffert werden.

Die Änderungen hinsichtlich der Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen werden bei

den zuständigen Behörden zu einem nicht konkret prognostizierbaren Aufgabenzuwachs führen. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang hierdurch ein personeller Mehrbedarf entsteht, ist derzeit nicht abschätzbar. Ob ein Minderaufwand bei den einzelnen Dienststellen durch einen mit den neuen Regelungen verbundenen Mehraufwand, z. B. im Hinblick auf neue Mitteilungs- und Dokumentationspflichten der Dienststellen, kompensiert wird, bleibt abzuwarten.

Gesetzesfolgenabschätzung

Von der Durchführung einer Gesetzesfolgenabschätzung wurde mit Blick auf die überschaubare Wirkungsbreite der Verordnung abgesehen.

Gender-Mainstreaming

Der vorliegende Verordnungsentwurf trägt den Anforderungen des Gender-Mainstreamings Rechnung und berücksichtigt in besonderem Maße die Belange von Frauen.

Demografischer Wandel

Die vorgesehenen Regelungen verbessern das Schutzniveau für Beamtinnen während einer Schwangerschaft, nach einer Entbindung sowie in einer Stillzeit und stärken die Rahmenbedingungen für junge Familien. Der Verordnungsentwurf trägt damit in besonderer Weise den Belangen des demografischen Wandels Rechnung.

Mittelstandsverträglichkeit

Die Regelungen des Verordnungsentwurfs haben keine Auswirkungen auf die mittelständische Wirtschaft.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1 (Änderung der Urlaubsverordnung)

Abweichend von dem das Urlaubsrecht beherrschenden „Tagesausfallprinzip“ bzw. „Ganztagsprinzip“ lassen es die Änderungen in den Nummern 1 bis 3 künftig zu, Sonderurlaub nach den §§ 24, 25, 26 Abs. 1 und 31 Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 bis 6 UrlVO auch für halbe Arbeitstage zu gewähren.

Das sogenannte „Tagesausfallprinzip“ soll den Erholungszweck des Urlaubs gewährleisten und steht grundsätzlich einer stundenweisen oder halbtägigen Urlaubsgewährung entgegen. Anders als Erholungs- und Zusatzurlaub dient der Sonderurlaub jedoch nicht der Erholung der Beamtin oder des Beamten, sondern der Wahrnehmung einer bestimmten Tätigkeit, die nicht immer einen ganzen Arbeitstag in Anspruch nimmt. Häufig genügt eine Freistellung für einen halben Arbeitstag, etwa wenn für ein schwer erkranktes Kind für den Vor- oder Nachmittag eine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

Die Änderungen in den Nummern 1 bis 3 ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit der betreffenden Tätigkeiten mit den dienstlichen Pflichten und eine flexiblere Nutzung des für den Sonderurlaub jeweils zur Verfügung stehenden Urlaubskontingents.

Zu Artikel 2 (Änderung der Arbeitszeitverordnung)

Nach dem bisher geltenden § 14 Abs. 3 ArbZVO konnten im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz befristet bis zum 31. Dezember 2017 Arbeitszeitmodelle bei den in sachlicher Unabhängigkeit tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern erprobt werden, in denen auf die Anwendung des § 12 ArbZVO verzichtet wurde.

In dem bisherigen Erprobungszeitraum ist das Arbeitszeitmodell „Vertrauensarbeitszeit“ erprobt worden. Dieses Modell ermöglicht es, im Wege einer Ausnahmegenehmigung des Ministeriums der Justiz auf die Einhaltung der Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit zu verzichten. Umgesetzt wurde das Modell durch Dienstvereinbarungen zwischen den jeweiligen Gerichten und den Personalvertretungen. Hierdurch wurde der konkrete Ablauf und die Durchführung der Vertrauensarbeitszeit geregelt

und sichergestellt, dass der Dienstbetrieb und die Funktionsfähigkeit bei den Gerichten nicht beeinträchtigt wurden. Die Teilnahme der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger an der Vertrauensarbeitszeit war freiwillig.

Die im Erprobungszeitraum gewonnenen Erfahrungen rechtfertigen den dauerhaften Einsatz des bei den in sachlicher Unabhängigkeit tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern erprobten Arbeitszeitmodells, in dem auf die Anwendung der Regelungen des § 12 ArbZVO zur gleitenden Arbeitszeit verzichtet wird. Die Befristung der Regelung kann daher gestrichen werden. Um gegebenenfalls auf Besonderheiten des Dienstbetriebs Rücksicht nehmen zu können, wird die Regelung unter den Vorbehalt gestellt, dass dienstliche Gründe der Anwendung des Arbeitszeitmodells nicht entgegenstehen.

Zu Artikel 3 (Änderung der Mutterschutzverordnung)

Mit Artikel 8 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts wurden Änderungen des Mutterschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246), vorgenommen, die bereits am 30. Mai 2017 in Kraft getreten sind.

Die Regelungen betreffen die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist auf zwölf Wochen auf Antrag der Mutter, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 S. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, sowie die Erweiterung des Kündigungsschutzes auf Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Um den Beamtinnen weiterhin denselben Standard beim Mutterschutz wie den Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten, wurden die betreffenden Verbesserungen auf der Grundlage des Beschlusses des Ministerrates vom 27. Juni 2017 durch Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 29. Juni 2017 (Az.: 16 131:311*4) den Beamtinnen bereits im Vorgriff auf eine Anpassung der Mutterschutzverordnung gewährt.

Mit Artikel 3 erfolgt die rückwirkende förmliche Änderung der §§ 4 und 11 MuSchVO (vgl. zum Inkrafttreten Artikel 5).

Zu Artikel 4 (Neuerlass der Mutterschutzverordnung)

Aufgrund der Novellierung des Mutterschutzgesetzes durch Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) bedarf es grundlegender Änderungen der Mutterschutzverordnung. Mit Artikel 4 erfolgt deshalb ein Neuerlass der Verordnung.

Zu § 1

Die Bestimmung beschreibt den Geltungsbereich der Verordnung und entspricht dem bisherigen § 1 MuSchVO.

Zu § 2

Durch Artikel 3 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts wurde § 46 des Beamtenstatusgesetzes konkreter gefasst. Die Länder haben danach ihren Beamtinnen einen *effektiven* Mutterschutz zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund verpflichtet § 64 Satz 1 Nr. 1 LBG die Landesregierung dazu, die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes wirkungsgleich in das Beamtenrecht zu übernehmen und nur dort Anpassungen vorzunehmen, wo dies aufgrund der Eigenart des öffentlichen Dienstes erforderlich ist.

Beamtenrechtliche Besonderheiten, die eine Einschränkung des gesundheitlichen Mutterschutzes rechtfertigen könnten, bestehen nicht. Nach Art. 6 Abs. 4 des Grundgesetzes hat jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. Zudem gebietet die als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums anerkannte und damit nach Art. 33 Abs. 5 GG mit Verfassungsrang ausgestattete Fürsorgepflicht des Dienstherrn, schwangere und stillende Beamtinnen vor gesund-

heitlichen Gefahren zu schützen. Ein effektiver Mutterschutz im Sinne des § 46 BeamtStG setzt deshalb voraus, dass den Beamtinnen derselbe Schutzstandard wie den Arbeitnehmerinnen gewährleistet wird.

Um diesem Regelungsauftrag Rechnung zu tragen, wird künftig soweit wie möglich auf eigenständige Bestimmungen in der Mutterschutzverordnung verzichtet und stattdessen den Regelungen des Mutterschutzgesetzes über Verweisungen Geltung verschafft. Auf die Begründung zur Novellierung des Mutterschutzgesetzes (BT Drs. 18/8963) wird insoweit Bezug genommen. Die dynamischen Verweisungen gewährleisten, dass inhaltliche Änderungen von Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes künftig für alle Bediensteten zeitgleich Geltung entfalten und für die Beamtinnen nicht mehr - teilweise mit zeitlichem Verzug - durch Änderungsverordnungen nachvollzogen werden müssen.

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

Durch die Verweisung in Nummer 1 finden die in § 2 MuSchG geregelten Legaldefinitionen der Begriffe „Arbeitgeber“, „Beschäftigungsverbot“ und „Alleinarbeit“ entsprechende Anwendung.

Zu Nummer 2

Mit Nummer 2 werden die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes zu Beschäftigungsverboten in den Geltungsbereich der Mutterschutzverordnung einbezogen.

a) Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)

§ 3 MuSchG regelt die Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie die Fristenberechnung und entspricht im Wesentlichen den bisherigen §§ 2 Abs. 2, 4 Abs. 1 und 7 Abs. 2 MuSchVO. Die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist von acht auf

zwölf Wochen bei Geburt eines behinderten Kindes auf Antrag der Mutter wurde bereits durch Artikel 8 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts in das Mutterschutzgesetz aufgenommen und im Wege einer Vorgriffsregelung mit Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 29. Juni 2017 (Az.: 16 131:311*4) für die Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz nachvollzogen (vgl. Ausführungen zu Artikel 3).

Die neue Bestimmung in § 3 Abs. 3 MuSchG ermöglicht auf Antrag die Beschäftigung von Schülerinnen und Studentinnen bereits vor Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung. Danach darf die Ausbildungsstelle, soweit sie Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt, Schülerinnen und Studentinnen auf deren ausdrückliches Verlangen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung bereits während der nachgeburtlichen Schutzfrist tätig werden lassen. Damit soll dem Wunsch des betroffenen Personenkreises nach einer zügigen Fortsetzung der schulischen oder hochschulischen Ausbildung Rechnung getragen werden (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 57). Über die Verweisung in Satz 1 gilt die Bestimmung für die hochschulische Ausbildung im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes entsprechend.

b) Verbot der Mehrarbeit, der Nacharbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 4 bis 6 MuSchG)

Die §§ 4 bis 6 MuSchG enthalten Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit, Nacharbeit sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit. Die Bestimmungen übernehmen den Regelungsgehalt des derzeitigen § 9 MuSchVO.

aa) Verbot der Mehrarbeit (§ 4 MuSchG)

Neu aufgenommen wurde die Bestimmung in § 4 Abs. 1 Satz 4 MuSchG. Sie begrenzt das Maß der zulässigen Mehrarbeit zusätzlich auf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bezogen auf den Durchschnitt des betreffenden Monats. Die Regelung stellt insbesondere sicher, dass teilzeitbeschäftigte Frauen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen nicht unverhältnismäßig zur Mehrarbeit verpflichtet werden und korrespondiert mit § 73 Abs. 2 LBG, wonach sich die Verpflichtung zur Mehrarbeit

an der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit orientiert. Eine schwangere oder stillende Beamtin darf danach nicht in einem Umfang zur Dienstleistung herangezogen werden, der die individuelle durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Zur Gewährleistung desselben Schutzstandards wird auch die Neuregelung in § 4 Abs. 2 MuSchG in die Verweisung einbezogen, wonach der Arbeitgeber der schwangeren und stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren hat.

Nach § 9 Abs. 4 MuSchVO konnte die oberste Dienstbehörde in begründeten Fällen Ausnahmen von dem Verbot der Mehrarbeit zulassen. Künftig können Ausnahmen nur noch unter den Voraussetzungen des nach Absatz 2 entsprechend anwendbaren § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG durch die nach § 29 Abs. 1 MuSchG zuständigen Behörden bewilligt werden.

bb) Verbot der Nachtarbeit (§ 5 MuSchG)

§ 5 MuSchG regelt das Nachtarbeitsverbot von schwangeren und stillenden Frauen, das für die Beamtinnen bislang in § 9 Abs. 1 MuSchVO enthalten ist. Die Regelung dient der Umsetzung von Artikel 7 der Mutterschutz-Richtlinie (92/85/EWG), die auch auf schwangere und stillende Beamtinnen Anwendung findet.

Nach § 9 Abs. 4 MuSchVO konnte die oberste Dienstbehörde bereits bisher in begründeten Fällen Ausnahmen von dem zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geltenden Verbot der Nachtarbeit zulassen. Diese Regelung entfällt im Hinblick auf die Ausnahmebestimmungen in § 5 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 28 Absatz 2 und § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG, die über die Verweisungen in Abs. 1 Nr. 2 und 8 sowie Absatz 2 auch für die Landesbeamtinnen Geltung entfalten.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 MuSchG kann die zuständige Behörde im Sinne des § 29 Abs. 1 MuSchG auf Antrag der Dienststelle unter den Voraussetzungen des § 28 MuSchG eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr genehmigen. § 5 Abs. 2 MuSchG betrifft die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen im Rahmen der schulischen

oder hochschulischen Ausbildung bis 22 Uhr. Nach § 29 Abs. 3 Satz 2 MuSchG kann die zuständige Behörde im Sinne des § 29 Abs. 1 MuSchG darüber hinaus in besonders begründeten Einzelfällen und unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr genehmigen.

cc) Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)

§ 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG beinhaltet den bisherigen Regelungsgehalt des § 9 Abs. 1 MuSchVO in Bezug auf das Verbot, Beamtinnen an Sonn- und Feiertagen zur Dienstleistung heranzuziehen. Anders als bisher (vgl. § 9 Abs. 3 MuSchVO) sind Ausnahmen nicht für bestimmte Berufsgruppen oder Tätigkeitsbereiche vorgesehen. Vielmehr bedarf es der Entscheidung im Einzelfall, ob unter den Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 MuSchG eine Ausnahme zugelassen wird.

c) Fehlende Schutzmaßnahmen (§ 10 Abs. 3 MuSchG) und unverantwortbare Gefährdung (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG)

Die Bestimmungen in § 10 Abs. 3 MuSchG und § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG übernehmen im Wesentlichen die bislang in § 3 Abs. 3 und § 4 der Verordnung über den Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), geregelten Beschäftigungsverbote. Eine Beschäftigung ist danach unzulässig, soweit die aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG erforderlichen Schutzmaßnahmen fehlen (§ 10 Abs. 3 MuSchG) oder eine unverantwortbare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG).

d) Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG)

§ 16 MuSchG bestimmt ein Beschäftigungsverbot bei nach ärztlichem Zeugnis bestehender Gesundheitsgefährdung für die Schwangere oder ihr Kind (Absatz 1) oder nachgeburtlicher Einschränkung der Leistungsfähigkeit (Absatz 2) und entspricht im Wesentlichen den bisherigen Regelungen in § 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 2 MuSchVO.

Zu Nummer 3

Im Hinblick auf Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen erfolgt eine Verweisung auf § 7 MuSchG. Entsprechend dem bisherigen § 8 Abs. 1 MuSchVO räumt § 7 Abs. 2 MuSchG in gewissem Umfang einen Freistellungsanspruch für die zum Stillen erforderliche Zeit ein, allerdings begrenzt auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung. § 7 Abs. 1 MuSchG weitet den Freistellungsanspruch auf Untersuchungen aus, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind.

Die bisher in § 8 Abs. 2 MuSchVO enthaltene Regelung, wonach die Stillzeit nicht voroder nachgearbeitet und nicht auf vorgeschriebene Ruhepausen angerechnet werden darf, ist künftig in § 5 Abs. 1 Satz 3 geregelt.

Zur Sicherstellung eines einheitlichen Schutzniveaus stillender Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen werden Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen und zur Bereithaltung von Stillräumen künftig nicht mehr durch die oberste Dienstbehörde (vgl. bisheriger § 8 Abs. 3 MuSchVO), sondern gemäß § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 MuSchG durch die nach Absatz 2 i. V. m. § 29 Abs. 1 MuSchG zuständige Behörde getroffen.

Zu Nummer 4

Nach dem bisherigen § 3 a MuSchVO sind die §§ 1 bis 5 MuSchArbV im Geltungsbereich der Mutterschutzverordnung entsprechend anzuwenden. Im Zuge der Novellierung des Mutterschutzgesetzes wurden die in der MuSchArbV enthaltenen Regelungen in überarbeiteter Fassung in die §§ 9 ff. MuSchG übernommen.

a) Gestaltung der Arbeitsbedingungen, unverantwortbare Gefährdung (§ 9 MuSchG)

§ 9 MuSchG enthält die für den betrieblichen Gesundheitsschutz grundlegenden Regelungen, z. B. zu den Pflichten des Arbeitgebers hinsichtlich der Gestaltung des Ar-

beitsplatzes und der Arbeitsbedingungen, um der Frau auch während der Schwangerschaft und Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen, gleichzeitig aber ihre Gesundheit und die ihres Kindes zu schützen.

Der Begriff der „Gefährdung“ wird als zentraler Begriff im betrieblichen Gesundheitsschutz des Mutterschutzrechts eingeführt und der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ in § 9 Abs. 2 MuSchG legaldefiniert.

§ 9 Abs. 3 MuSchG übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 MuSchVO, ist aber weiter formuliert und verpflichtet den Arbeitgeber zur Sicherstellung kurzer Arbeitsunterbrechungen, soweit diese für die schwangere oder stillende Frau erforderlich sind.

Neu ist die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz. Dieser ermittelt Regeln und Erkenntnisse, die im Gemeinsamen Ministerialblatt des Bundes veröffentlicht werden und durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen sind (§ 9 Abs. 4 MuSchG). Über die Verweisung in § 2 Abs. 1 sind sie auch im Geltungsbereich der Mutterschutzverordnung zu beachten.

Der Regelungsgehalt des § 9 Abs. 5 MuSchG entspricht dem bisherigen § 1 Abs. 3 MuSchArbV, wonach der Arbeitgeber auch durch die Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person sicherstellen kann, dass die mutterschutzrechtlichen Vorgaben fachgerecht durchgeführt werden.

§ 9 Abs. 6 MuSchG enthält eine Regelung zur Kostentragung und ersetzt die Bestimmung in § 7 Abs. 3 MuSchVO.

b) Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen (§ 10 MuSchG)

§ 10 MuSchG ist dem bisherigen § 1 MuSchArbV nachgebildet und regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur *mutterschutzrechtlichen* Beurteilung der Arbeitsbedin-

gungen. Sie korrespondiert mit § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), der die *arbeitsschutzrechtliche* Beurteilung der Arbeitsbedingungen regelt und auch im Beamtenbereich gilt.

§ 10 Abs. 1 MuSchG verpflichtet den Arbeitgeber, im Rahmen der *arbeitsschutzrechtlichen* Beurteilung nach § 5 ArbSchG für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen schwangere und stillende Frauen oder ihre Kinder ausgesetzt sind oder sein können. Diese generelle Beurteilung muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine weiblichen Personen beschäftigt. Dies soll sicherstellen, dass sich der Arbeitgeber frühzeitig mit Fragen des Mutterschutzes bei der Arbeitsorganisation auseinandersetzt und gegebenenfalls in einen Austausch mit den Aufsichtsbehörden treten kann, die ihn bei der Erfüllung der mutterschutzrechtlichen Pflichten beraten (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 69). Darüber hinaus wird damit dem mutterschutzrechtlichen Präventionsgedanken Rechnung getragen. Die Beurteilung möglicher Gefährdungen für Schwangere oder Stillende zu einem frühen Zeitpunkt gewährleistet, dass die Beschäftigten frühzeitig über mögliche Gefährdungen informiert werden und der Bedarf an Schutzmaßnahmen noch vor einer Schwangerschaftsmeldung kommuniziert werden kann. Dies vermindert den Bearbeitungsaufwand bei Mitteilung der Schwangerschaft und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die angestrebte Weiterbeschäftigung der Frau möglichst lückenlos gelingt. Eine erstmalige Gefährdungsbeurteilung erst bei Mitteilung einer Schwangerschaft oder des Stillens würde die Umsetzung erforderlicher mutterschutzrechtlicher Schutzmaßnahmen verzögern.

Die Verpflichtung zur rechtzeitigen Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung war bereits bisher in § 1 Abs. 1 MuSchArbV vorgesehen. Bei der nunmehr nach § 10 Abs. 1 MuSchG zu erstellenden generell/anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Arbeitsbedingungen und die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen, denen die schwangere oder stillende Frau ausgesetzt ist oder sein kann. Da eine Gefährdung des ungeborenen oder gestillten Kindes ohne gleichzeitige Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau möglich ist, sind in die Beurteilung auch mögliche - isolierte - Gefährdungen des Kindes einzubeziehen (vgl. BT.Drs. 18/8963 S. 70).

Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einer ersten Prüfung den Schutzmaßnahmenbedarf zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

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

Nach § 10 Abs. 1 Satz 2 MuSchG ist bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Auch die Heranziehung von Standardbeurteilungen für typische Arbeitsbereiche wird damit ermöglicht (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 70).

§ 10 Abs. 2 MuSchG regelt die Verpflichtungen des Arbeitgebers nach der Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillens. Nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung sind die erforderlichen Schutzmaßnahmen unverzüglich festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau aber auch ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten.

c) Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen (§ 11 MuSchG)

§ 11 MuSchG bestimmt für schwangere Frauen unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber aufgrund der gesetzgeberischen Wertung als unverantwortbare Gefährdung und damit als unzulässig zu beurteilen sind. In der Bestimmung werden die bislang in § 3 Abs. 1 und 2 MuSchVO und in den §§ 4 und 5 MuSchArbV enthaltenen Regelungen zusammengefasst, an unionsrechtliche Vorgaben der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG angepasst und teilweise ergänzt. Die in § 11 MuSchG bestimmten Verbote schließen eine Weiterbeschäftigung nicht generell aus. Vielmehr ist nach § 13 MuSchG zu prüfen, ob die unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere durch

Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 71).

d) Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen (§ 12 MuSchG)

Entsprechend dem Aufbau von § 11 MuSchG bestimmt § 12 MuSchG unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen, die ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber aufgrund der gesetzgeberischen Wertung als unverantwortbare Gefährdung und damit als unzulässig zu beurteilen sind. In der Bestimmung werden im Hinblick auf stillende Frauen die bislang in § 4 Abs. 3 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 und 2 Nr. 1, 3 bis 5, 7 und 8 MuSchVO sowie in den §§ 4 und 5 MuSchArbV enthaltenen Regelungen zusammengefasst und ergänzt.

e) Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 MuSchG)

§ 13 MuSchG trifft nähere Regelungen zur Umsetzung der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen, insbesondere zu ihrer Rangfolge und dem Zeitpunkt, zu dem sie vorzusehen und umzusetzen sind und übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 MuSchArbV.

f) Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG)

§ 14 MuSchG regelt Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG. Die Dokumentation soll gewährleisten, dass die Ergebnisse der Beurteilung von allen Beschäftigten nachvollzogen und ggf. von den Aufsichtsbehörden überprüft werden können.

Für den Bereich der Arbeitnehmerinnen ergab sich die Dokumentationspflicht aus dem bisherigen § 19 Abs. 1 Nummer 2 und Absatz 2 MuSchG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, Unterlagen für die Aufsichtsbehörde zu deren Aufgabenerfüllung vorzulegen. Nach allgemeinem Verständnis kann diese Pflicht durch den Arbeitgeber nur

erfüllt werden, wenn er die Beurteilung der Arbeitsbedingungen entsprechend dokumentiert hat (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 85). Eine vergleichbare Pflicht bestand im Bereich des beamtenrechtlichen Mutterschutzes bislang nicht. Im Hinblick auf ein einheitliches Schutzniveau und die neue Überwachungszuständigkeit nach Absatz 2 ist die Übernahme der Dokumentationspflicht in das Beamtenrecht unabdingbar. Der Verwaltungsaufwand in der Praxis dürfte sich in Grenzen halten, da die meisten Stellen nicht nur mit Beamtinnen und Beamten, sondern auch mit Tarifbeschäftigten besetzt werden können und damit die Dokumentationspflicht ohnehin besteht.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG regelt zudem eine Erleichterung des Verwaltungsverfahrens. Soweit die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Schwangere oder Stillende oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Abs. 2 MuSchG ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG zu vermerken. Dies dürfte bei zahlreichen Arbeitsplätzen in der öffentlichen Verwaltung zutreffen.

§ 14 Abs. 2 MuSchG übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Satz 1 MuSchArbV und bestimmt eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen. Die Pflicht besteht nunmehr auch gegenüber männlichen Beschäftigten. Dies soll sicherstellen, dass z. B. männliche Vorgesetzte darüber informiert sind, welche Schutzmaßnahmen sie bei einer schwangeren oder stillenden Frau einhalten müssen (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 85).

Die bisherige Regelung in § 2 Satz 1 MuSchArbV, wonach gegebenenfalls ein vorhandener Betriebs- oder Personalrat über die Ergebnisse der Beurteilung informiert werden muss, ist entfallen, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes auch die nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu ergreifenden Maßnahmen umfasst (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 85). Eine entsprechende Regelung ist auch in § 80 Abs. 2 Nr. 7 des Landespersonalvertretungsgesetzes enthalten.

Die Information kann wie bisher formlos erfolgen. Nach der Begründung zu § 14 MuSchG (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 85) ist die Regelung des bisherigen § 2 Satz 2 MuSchArbV, der die Zulässigkeit einer formlosen Unterrichtung ausdrücklich vorsieht, entbehrlich, da § 14 Abs. 1 MuSchG kein Formerfordernis vorsieht, für das eine Ausnahme geregelt werden müsste.

§ 14 Abs. 3 MuSchG regelt die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau und übernimmt insoweit im Wesentlichen den Regelungsgehalt des § 2 Satz 1 MuSchArbV.

Zu Nummer 5

§ 15 MuSchG regelt Mitteilungs- und Nachweisobliegenheiten der schwangeren und stillenden Frauen gegenüber ihrem Arbeitgeber. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Abs. 1 und 2 MuSchVO zu den Mitteilungspflichten schwangerer Frauen, allerdings ergänzt um eine Mitteilungspflicht für stillende Frauen. Die bisherige Regelung zur Kostentragung in § 7 Abs. 3 MuSchVO ist im Hinblick auf die Kostenregelung in § 9 Abs. 6 MuSchG obsolet.

Zu Nummer 6

Die Regelung in § 27 MuSchG bestimmt Mitteilungspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde (z. B. im Hinblick auf die Schwangerschaft oder Stillzeit einer Frau) sowie Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers. Die Verweisung auf diese Bestimmung trägt der Regelung in Absatz 2 Rechnung, wonach die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen künftig nicht mehr durch die oberste Dienstbehörde im Wege der sog. „Eigenüberwachung“ erfolgt, sondern der nach § 29 Abs. 1 MuSchG zuständigen Landesbehörde obliegt (vgl. Ausführungen zu Absatz 2). Damit diese ihre Aufgabe wahrnehmen kann, sind die in § 27 MuSchG geregelten Pflichten künftig auch von der oder dem Dienstvorgesetzten zu beachten.

Zu Nummer 7

§ 28 MuSchG regelt das behördliche Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr. Die Bestimmung ersetzt den bisherigen § 9 Abs. 4 Halbsatz 1 MuSchVO, wonach die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde in begründeten Fällen Ausnahmen von dem Verbot der Nacharbeit zulassen kann. Die Verweisung auf § 28 MuSchG soll eine einheitliche Bewilligungspraxis sicherstellen und dient der Gewährleistung eines einheitlichen Schutzniveaus für alle Beschäftigten. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann danach abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird.

Zu Nummer 8

Die neue Verweisung auf die Bußgeld- und Strafvorschriften des Mutterschutzgesetzes erfolgt im Hinblick auf die Abkehr von dem Prinzip der sog. „Eigenüberwachung“ (vgl. Ausführungen zu Absatz 2) und gewährleistet einen Gleichklang bei der Ahndung von Verstößen gegen die Schutzbestimmungen.

Zu Absatz 2

Die Überwachung der Einhaltung der für die Beamtinnen geltenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgt derzeit nach dem Prinzip der „Eigenkontrolle“ durch die obersten Dienstbehörden im Rahmen der Dienstaufsicht.

Mit der Verweisung auf § 29 MuSchG wird für den Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes von diesem Prinzip Abstand genommen, um auch im Vollzug ein einheitliches Schutzniveau im Sinne eines effektiven Mutterschutzes nach § 46 BeamtStG sicherzustellen und unionsrechtlichen Vorgaben Rechnung zu tragen. In der Begründung zur Änderung des § 46 BeamtStG durch Artikel 3 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 103f.) wird zu den unionsrechtlichen Vorgaben Folgendes ausgeführt:

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

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

Der Bundesgesetzgeber sieht die Länder somit in der Pflicht, die Überwachungszuständigkeit für den gesundheitlichen Mutterschutz - in Abkehr von dem Prinzip der „Eigenüberwachung“ - speziellen Behörden zu übertragen. Diese Vorgabe ist im Rahmen des nach § 64 Satz 1 Nr. 1 LBG bestehenden Regelungsauftrags zu berücksichtigen. Die Eigenart des öffentlichen Dienstes erfordert hier keine abweichenden Regelungen. Dies zeigt nicht zuletzt die Vorgehensweise des Bundes, der mit Artikel 2 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts § 79 des Bundesbeamtengesetzes geändert und für den Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes hinsichtlich der Bundesbeamtinnen das Prinzip der „Eigenkontrolle“ aufgegeben hat.

Mit Absatz 2 wird diese Regelung für die Landesbeamtinnen übernommen. Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften gilt danach § 29 Abs. 1 bis 4 MuSchG entsprechend.

Gemäß § 29 Abs. 1 MuSchG obliegt die Aufsicht den nach Landesrecht zuständigen Behörden. In Rheinland-Pfalz sind die für die Mutterschutzaufsicht zuständigen Behörden derzeit in Nr. 4.6.2 der Anlage zu § 1 der Landesverordnung über Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes vom 24. April 2012 (GVBl. S. 147), zuletzt geändert durch § 68 des Gesetzes vom 6. Oktober 2015 (GVBl. S. 283, 297), BS 8053-3, bestimmt. Zuständig sind danach die Struktur- und Genehmigungsdirektionen sowie für den Bereich der Bergaufsicht das Landesamt für Geologie und Bergbau Rheinland-Pfalz.

Die Regelung in Abs. 2 gewährleistet, dass die Einhaltung der Bestimmungen zum gesundheitlichen Mutterschutz künftig für alle Bediensteten in Rheinland-Pfalz einheitlich kontrolliert und überwacht wird. Im Übrigen, d. h. hinsichtlich der Einhaltung der nicht unmittelbar dem Gesundheitsschutz dienenden Regelungen (z. B. Entlassungsschutz, Fortzahlung der Dienst- und Anwärterbezüge) gelten im Hinblick auf die insoweit bestehenden statusrechtlichen Besonderheiten weiterhin die allgemeinen dienstrechtlichen Zuständigkeiten im Rahmen der Dienstaufsicht.

Zur Sicherstellung eines einheitlichen Schutzniveaus im Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes nimmt Absatz 2 auch hinsichtlich der Befugnisse der Aufsichtsbehörde auf § 29 MuSchG Bezug. Nach § 29 Abs. 2 haben die Aufsichtsbehörden dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Abs. 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Absatz 3 regelt die Befugnis der Aufsichtsbehörde zur Anordnung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz im Einzelfall. Absatz 4 enthält eine Beratungspflicht der Aufsichtsbehörde gegenüber dem Arbeitgeber sowie der bei ihm beschäftigten Personen.

Zu Absatz 3

§ 31 MuSchG ermächtigt die Bundesregierung, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen und darin nähere Bestimmungen, etwa zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Abs. 2 Satz 2 und 3 MuSchG oder zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG zu treffen.

Zur Sicherstellung eines einheitlichen Schutzstandards bestimmt Absatz 3 auch die entsprechende Anwendung von Rechtsverordnungen, die nach § 31 Nr. 1 bis 5 und 7 MuSchG erlassen werden.

§ 31 Nr. 6 MuSchG ermächtigt die Bundesregierung, durch Rechtsverordnung Näheres zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts zu erlassen und wird im Hinblick auf die besoldungsrechtlichen Besonderheiten nicht in die Regelung des Absatzes 3 einbezogen.

Zu § 3

Bislang dürfen Beamtinnen im Polizeidienst, im Aufsichtsdienst bei einer Justizvollzugsanstalt oder im Dienst als Sozialarbeiterin während der ersten drei Monate ihrer Schwangerschaft nur mit ihrer Zustimmung, während der restlichen Schwangerschaftszeit und in der Stillzeit überhaupt nicht im Außendienst eingesetzt werden (vgl. § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 3 MuSchVO).

Die Neuregelung in § 3 knüpft an die bisherigen Bestimmungen an, berücksichtigt aber die Vorgaben zum betrieblichen Mutterschutz in Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 des Mutterschutzgesetzes. Nach § 10 MuSchG ist für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Auf der Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung sind die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst zu vermeiden und eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen. Eine Gefährdung ist nach § 9 Abs. 2 Satz 2 MuSchG unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Je schwerer der möglicherweise eintretende Schaden ist, desto geringere Anforderungen sind an die Wahrscheinlichkeit seines Eintritts zu stellen (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 67). Soweit der Arbeitsplatz nicht durch das Ergreifen von Schutzmaßnahmen umgestaltet werden kann oder die Umgestaltung unzumutbar ist, ist die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Kann eine unverantwort-

bare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigt werden (vgl. § 13 MuSchG).

Über die Verweisungen in § 2 Abs. 1 finden diese Bestimmungen auch auf die Beamtinnen Anwendung. Für jeden Dienstposten ist damit zu prüfen, ob eine Gefährdung vorliegt und wie diese im Einzelfall ausgeschlossen werden kann.

Zu Satz 1

Satz 1 trägt den Besonderheiten des Polizeidienstes Rechnung. Im Außendienst sind Polizeibeamtinnen und -beamte besonderen Gefährdungssituationen ausgesetzt, die unvermittelt eintreten können und nicht vorauszusehen sind, etwa die Konfrontation mit körperlicher Gewalt oder der Kontakt mit gefährlichen Stoffen. Die besondere Gefährlichkeit der Tätigkeit im Außendienst lässt sich auch daran erkennen, dass bestimmte Führungs- und Einsatzmittel (z. B. Waffe, Schlagstock, Pfefferspray) mitgeführt werden müssen und besondere Schutzkleidung getragen werden soll oder ggfs. getragen werden muss. Angesichts der Schwere des möglicherweise eintretenden Schadens (z. B. einer Körperverletzung im Rahmen einer Widerstandshandlung) ist davon auszugehen, dass der Tätigkeit im Außendienst der Polizei generell eine unverantwortbare Gefährdung für eine schwangere oder stillende Polizeibeamtin oder ihr Kind innewohnt, die nicht durch das Ergreifen von Schutzmaßnahmen beseitigt werden kann, sondern es grundsätzlich gebietet, die Beamtin nicht mehr im Außendienst einzusetzen. Satz 1 schließt deshalb den Einsatz einer Polizeibeamtin im Außendienst generell ab dem Zeitpunkt aus, ab dem der Dienstvorgesetzte von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt. Entsprechend § 13 MuSchG sieht der neue § 3 auch keine Ausnahme mit Zustimmung der Beamtin vor. Ein Verzicht auf diese Schutzmaßnahme ist damit nicht möglich.

Zu Satz 2

Für andere Dienstbereiche schließt die Bestimmung den Einsatz im Außendienst nicht generell aus; hier bedarf es einer differenzierten Prüfung auf der Grundlage der §§ 9

ff. MuSchG, ob die konkrete Außendiensttätigkeit mit besonderen Gefährdungen für die schwangere oder stillende Beamtin oder ihr Kind verbunden ist. So kann bei Beamtinnen im Justizvollzugsdienst in bestimmten Einsatzbereichen im Innendienst eine Gefährdung vorliegen, ein Einsatz im Außendienst dagegen unbedenklich sein. Anders als die bisherigen Regelungen schließt § 3 bei Beamtinnen im Aufsichtsdienst der Justizvollzugsanstalten oder im Dienst als Sozialarbeiterin einen Einsatz im Außendienst deshalb nicht mehr generell aus. Satz 2 dient insoweit der Klarstellung.

Zu § 4

Zu Absatz 1

Mit dem neuen § 4 Absatz 1 wird die bisherige Regelung zum Entlassungsschutz in § 11 MuSchVO, zuletzt geändert durch Artikel 3 dieser Verordnung, redaktionell überarbeitet. Anpassungen sind zudem aufgrund europarechtlicher Vorgaben erforderlich. So stellt die Regelung in Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 in Übereinstimmung mit § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MuSchG klar, dass eine Entlassung bis zum Ende der nachgeburtlichen Schutzfrist grundsätzlich unzulässig ist. Damit wird den unionsrechtlichen Vorgaben der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) entsprochen. Die bisherige Regelung sah ein Entlassungsverbot lediglich bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung vor. Bei einer nachgeburtlichen Schutzfrist von achtzehn Monaten (z. B. das Kind wird vor der sechswöchigen vorgeburtlichen Schutzfrist geboren und die nachgeburtliche Schutzfrist beträgt wegen der Frühgeburt zwölf Wochen) bestand somit eine Lücke im Entlassungsschutz, die nunmehr geschlossen wird.

Korrespondierend zu dem für Arbeitnehmerinnen nach § 17 MuSchG geltenden Kündigungsschutz besteht der Entlassungsschutz nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 in folgenden Fällen (vgl. BT Drs. 18/8963 S. 87):

1. Entbindung, d. h.
 - einer Lebendgeburt im Sinne von § 31 Abs. 1 der Personenstandsverordnung (PStV) oder
 - einer Totgeburt im Sinne von § 31 Abs. 2 PStV und

2. Fehlgeburt im Sinne von § 31 Abs. 3 PStV, wenn die Schwangerschaft mindestens zwölf Wochen bestanden hat.

Entsprechend § 17 Abs. 1 S. 3 MuSchG gilt der Entlassungsschutz auch in Bezug auf Vorbereitungsmaßnahmen, die die oder der Dienstvorgesetzte in den in Satz 1 bezeichneten Zeiträumen im Hinblick auf eine Entlassung trifft. Dadurch wird der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache „Paquay“ Rechnung getragen (Urteil vom 11. Oktober 2007, C-460/06). Danach liegt bereits dann ein Verstoß gegen das Kündigungsverbot des Artikels 10 der Mutterschutzrichtlinie vor, wenn „vor Ablauf dieser Zeit Maßnahmen in Vorbereitung einer solchen Entscheidung wie etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Angestellte getroffen werden.“.

Der Entlassungsschutz nach Absatz 1 schließt - wie bisher - nur eine im Ermessen des Dienstherrn stehende Entlassung aus. Die zwingenden gesetzlichen Entlassungstatbestände in den §§ 22 und 23 Abs. 1 BeamtStG sowie in § 30 Abs. 4 LBG bleiben damit unberührt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 übernimmt im Wesentlichen den bisherigen § 11 Abs. 2 MuSchVO. Eine Entlassung darf danach abweichend von Absatz 1 ausgesprochen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem eine Beamtin auf Lebenszeit im Wege der Disziplinarlage aus dem Dienst zu entfernen ist. Die Regelung korrespondiert mit § 17 Abs. 2 MuSchG, wonach die zuständige Aufsichtsbehörde 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 kann.

Nach dem bisherigen § 11 Abs. 2 MuSchVO bedurfte die Entlassung der Zustimmung durch die oberste Dienstbehörde, soweit diese nicht selbst die für die Entlassung zuständige Stelle war. Nach der Neufassung des Absatzes 2 darf die Entlassung künftig nur noch von der obersten Dienstbehörde ausgesprochen werden. Die Änderung trägt

dem besonderen Stellenwert des Mutterschutzes Rechnung. Zudem erfolgt damit eine Angleichung an die Regelung zum Entlassungsschutz während der Elternzeit (§ 19 d Abs. 2 UrIVO).

Zu § 5

Zu Absatz 1

Die Regelungen in Absatz 1 übernehmen im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Satz 1 und 2 MuSchVO. Der Anspruch auf Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge besteht damit während der vor- und nachgeburtlichen Schutzfristen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 3 MuSchG) sowie während eines teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverbots außerhalb dieser Schutzfristen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. §§ 4, 5, 6, 10 Abs. 3, 13 Abs. 1 Nr. 3 und 16 MuSchG) fort. Der Besoldungsanspruch entfällt auch nicht bei Dienstversäumnissen aufgrund von Stillzeiten nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 7 MuSchG. Entsprechend § 23 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bezieht Satz 2 zudem Dienstversäumnisse bei Freistellungen für Untersuchungen neu in die Bestimmung mit ein. Satz 3 entspricht dem bisherigen § 8 Abs. 2 MuSchVO (vgl. auch § 23 Abs. 1 Satz 2 und 3 MuSchG), wonach die Freistellungszeiten nach § 7 MuSchG weder vor- noch nachzuarbeiten sind und auch nicht auf vorgeschriebene Ruhepausen angerechnet werden.

Zu Absatz 2

Satz 1 übernimmt die Regelung des bisherigen § 5 Satz 3 MuSchVO. Die Neuregelung in Satz 2 gewährleistet, dass lineare Anpassungen der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten im Rahmen von Besoldungsanpassungen bei der Bemessung nach Satz 1 berücksichtigt werden. Die Differenzierung in den Nummern 1 und 2 stellt sicher, dass die Beamtin so gestellt wird, als wenn sie durchgängig Dienst geleistet hätte. Das Beschäftigungsverbot wirkt sich damit weder finanziell nachteilig noch vorteilhaft aus.

Zu § 6

Die Bestimmung übernimmt mit wenigen redaktionellen Anpassungen die bisherige Regelung in § 5 a MuSchVO. Nachdem § 19 c Abs. 1 Satz 3 UrIVO die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen – mit entsprechendem Besoldungsanspruch nach § 5 – mittlerweile ausdrücklich zulässt, dürfte ihr Anwendungsbereich aber gering sein. Die Regelung wird dennoch beibehalten, da nicht auszuschließen ist, dass die Beendigung der Elternzeit im Einzelfall zu ungünstigeren finanziellen Folgen führen kann und sich die Beamtin deshalb gegen diese Alternative entscheidet.

Zu § 7

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen dem bisherigen § 11 a MuSchVO.

Zu § 8

Korrespondierend zu § 26 MuSchG regelt § 8 die Pflicht zur Veröffentlichung der Mutterschutzverordnung. Im Hinblick auf die weitreichenden Verweisungen in § 2 erstreckt sich die Veröffentlichungspflicht auch auf das Mutterschutzgesetz.

Zu § 9 (Änderung der Urlaubsverordnung)

Die Nummern 1 bis 3 enthalten redaktionelle Folgeänderungen zu der neuen Verweisung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 auf § 3 MuSchG (vor- und nachgeburtliche Beschäftigungsverbote). Die elternzeitrechtlichen Regelungen in der Urlaubsverordnung werden damit entsprechend angepasst. Die Änderungsbefehle entsprechen den Folgeänderungen in den §§ 15 und 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) durch Artikel 6 Nr. 4 Buchst. a sowie Nr. 5 Buchst. a und c des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Nummer 4

Mit den Änderungen in den Absätzen 1 und 3 wird die Bestimmung systematisch und redaktionell an die mutterschutzrechtliche Regelung zum Entlassungsschutz (vgl. § 4 des Entwurfs) angepasst. Das Entlassungsverbot nach Absatz 1 gilt ausschließlich für die im Ermessen des Dienstherrn, d. h. in seiner Entscheidungskompetenz stehenden Entlassungen. Keine Anwendung findet es dagegen auf Entlassungen, die vom Dienstherrn aufgrund gesetzlicher Vorgaben zwingend vorzunehmen sind. Die Formulierung macht deutlich, dass die gesetzlichen Entlassungstatbestände in den §§ 22 und 23 Abs. 1 BeamStG sowie in § 30 Abs. 4 LBG unberührt bleiben. Der bisherige Absatz 3 ist damit entbehrlich.

Zu Nummer 5

Redaktionelle Folgeänderung zu der Verweisung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 auf § 3 MuSchG.

Zu § 10 (Änderung der Landestrennungsgeldverordnung)

Redaktionelle Folgeänderung zur Novellierung des Mutterschutzgesetzes sowie im Hinblick auf die Verweisungsbestimmung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 MuSchuVO.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten dieser Verordnung sowie das Außerkrafttreten der Mutterschutzverordnung vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieser Verordnung. Das in Absatz 2 vorgesehene verzögerte Inkrafttreten soll einen möglichst reibungslosen Wechsel der Überwachungszuständigkeit ermöglichen und den zuständigen Behörden einen zeitlichen Spielraum für notwendige vorbereitende Maßnahmen verschaffen.