

## Stellungnahme der AGF zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzes

### Grundsätzliche Anmerkungen

Anliegen der Gesetzesänderung ist neben der Anpassung an europäisches Recht die zeitgemäße und verständlichere Fassung des Gesetzestextes sowie die bessere Umsetzung des Mutterschutzes. Eine zeitgemäße Überarbeitung des Mutterschutzgesetzes ist zu begrüßen. Das aktuell gültige Mutterschutzgesetz ist bereits in den frühen fünfziger Jahren entstanden, seitdem haben sich sowohl die zugrundeliegenden Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen als auch die Sprache in den zurückliegenden Jahrzehnten gewandelt.

Die Novellierung des Mutterschutzgesetzes steht insofern vor dem Hintergrund einer veränderten Landschaft hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Erwerbsverhalten von Frauen. Der AGF ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass bei der Abwägung der Ausgestaltung des Mutterschutzes, den (werdenden) Müttern und ihren (ungeborenen) Kindern ein umfänglicher Schutz zu gewährleisten ist. Es sind sinnvolle und pragmatische Möglichkeiten für Arbeitgeber und Frauen zu entwickeln, die jedoch nicht dazu führen dürfen, dass die Frauen durch den Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden können, auf gewünschten und ihnen zustehenden Mutterschutz zu verzichten. Vor diesen, oftmals schwierigen, Abwägungen sind die Anmerkungen der AGF zu den einzelnen Ausführungen zu verstehen.

Der Gesetzesentwurf nimmt aus unserer Sicht eine Fokussierung auf eine möglichst umfangreiche Weiterbeschäftigung der Frauen vor. Dies führt dazu, dass mit dem neuen Gesetzentwurf bisher eindeutige Schutzbestimmungen und Formulierungen stellenweise unscharf werden. So werden absolute Beschäftigungsverbote zu relativen Beschäftigungsverboten nach Abwägung des Arbeitgebers unter dem Gesichtspunkt einer „unverantwortbaren Gefährdung“. Eine solche Relativierung des Schutzes von schwangeren und stillenden Frauen lehnen die Familienorganisationen ab. Der Schutz der schwangeren bzw. stillenden Frauen und ihres Kindes muss Priorität haben und ist im Rahmen der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber in jedem Fall zu gewährleisten. Die klaren Schutzregeln des aktuellen Mutterschutzgesetzes sind daher unbedingt aufrecht zu erhalten. Kritisch sehen die Familienorganisationen daher das Ziel, das Mutterschutzgesetz stärker auf die Weiterbeschäftigung der schwangeren und stillenden Frauen auszurichten. Die Absicht, übereilte Beschäftigungsverbote, die eventuell ohne Prüfung anderer Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren und Stillenden ausgesprochen werden, zu vermeiden, ist nachvollziehbar. Inwieweit es in der Praxis tatsächlich zu solchen unbegründeten Beschäftigungsverboten kommt, wird in der Gesetzesbegründung jedoch nicht angeführt. Einige der geplanten Neuregelungen können aus Sicht der Familienorganisationen dazu führen, dass Frauen vermehrt unter Druck geraten, die Beschäftigung auch gegen ihre eigenen Interessen, ihr Wohl und das ihres (ungeborenen) Kindes fortzuführen bzw. unter Rechtfertigungsdruck stehen, wenn sie im bisherigen Umfang von ihren Schutzansprüchen Gebrauch machen wollen. An diesen Stellen würde damit der ursprüngliche Schutzgedanke aufgeweicht. Bereits jetzt sind Fälle bekannt, in denen schwangeren Frauen seitens des Arbeitgebers ausdrücklich und intensiv nahe gelegt wurde, trotz Schutzfrist weiter zu arbeiten. Von ihrem Recht auf selbstbestimmte Teilhabe am Erwerbsleben konnten diese Frauen nur Gebrauch machen, weil es derzeit eindeutige und verbindliche Regelungen zum Mutterschutz gibt.

## Zu Einzelheiten des Entwurfs:

### *Erweiterung der Anspruchsberechtigten*

Unter anderem aufgrund europarechtlicher Vorgaben soll der Kreis der Anspruchsberechtigten ausgeweitet werden, zumindest hinsichtlich der Schutzwirkung. Angesichts der Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse ist eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs durchaus sinnvoll. Dies gilt vor allem dort, wo arbeitnehmerähnliche Beschäftigungen vorliegen und tatsächliche Schutzlücken bestehen. Zu erwarten ist dies insbesondere dort, wo keine regulären Beschäftigungsverhältnisse zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber (mehr) bestehen, etwa bei Leiharbeiterinnen, überbetrieblichen Ausbildungen oder Arbeitsformen wie der sogenannten „festen freien Mitarbeit“. Praktikantinnen zählen laut EU-Richtlinie 89/391/EWG ebenfalls zu den Arbeitnehmerinnen. Sie sollten daher in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen werden.

Die Erweiterung der Anspruchsberechtigten um Frauen, „die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind“, ist besonders angesichts zunehmender prekärer Selbständigkeit notwendig. Kritisch anzumerken bleibt jedoch, dass bisher für Selbständige und Freischaffende keine Mutterschutzleistungen vorgesehen sind. Da dies nur in Verbindung mit einer Ausweitung der Umlage 2 oder einer speziellen Selbständigen-Umlage sinnvoll zu entwickeln ist, bleibt dies vor allem eine dringliche Aufgabe für die Zukunft.

Die Ausweitung des Mutterschutzes auf Schülerinnen und Studentinnen ist sinnvoll, sollten Schutzlücken bestehen. Zu berücksichtigen ist allerdings deren Situation im Einzelfall. Die Anwendung der Schutzregelungen darf nicht zu dem Ergebnis führen, dass die gewollte Ablegung einer Prüfungsleistung verhindert wird.

### *Schutzgedanke*

Der Gesetzentwurf tendiert an vielen Stellen dazu, den ursprünglichen Schutzgedanken gegenüber Stillenden und Schwangeren zugunsten einer stärkeren Beschäftigungsorientierung zu relativieren. So wird als Folge der Neufassung in der Gesetzesbegründung explizit die Sicherung der weiblichen Arbeitskräfte angestrebt (VII Gesetzesfolgen, S.38). Arbeitsmarktpolitik und ökonomische Indikatoren haben im Mutterschutz jedoch nichts zu suchen. Das Mutterschutzgesetz hat ausschließlich auf die Vermeidung von Gefährdungen für (werdende) Mütter und ihre (ungeborenen) Kinder durch die Erwerbstätigkeit abzielen. Bestrebungen, die Gefährdungseinschätzung oder die Schutzbestimmungen unter Bezug auf ökonomische Kriterien zu verharmlosen oder abzuschwächen, können das Wohl der Frauen und ihrer (ungeborenen) Kinder gefährden und werden daher von den Familienorganisationen abgelehnt.

Deutlichstes Beispiel für das neue Primat der Beschäftigungsorientierung im Gesetz ist der neugefasste §7. Dort heißt es in Absatz 1: „Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist die Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen“. Ein solches Beschäftigungsgebot ist dazu geeignet, die geltenden Schutzregelungen zu unterlaufen.

Vor diesem Hintergrund ist auch die in dem Paragraphen vorgenommene Ausdifferenzierung der Gefährdungslage kritisch zu bewerten. Der Gesetzentwurf fordert an dieser Stelle eine Gefahrenabwägung des Arbeitgebers. Unverantwortbare und nicht hinnehmbare Gefahren sollen ausgeschlossen werden (§7, Gestaltung der Arbeitsbedingungen), was im Umkehrschluss nahe legt, dass in Anbetracht des Ziels der möglichst kaum oder gar nicht unterbrochenen Weiterbeschäftigung der schwangeren und stillenden Frauen eine „verantwort- und hinnehmbare“ Gefährdung als akzeptabel angesehen wird. Tatsächlich spricht der Entwurf davon, dass Gefährdungen „möglichst“ vermieden werden sollen (§7, Abs. 2). Die



Familienorganisationen betonen, dass stattdessen jede Gefährdung der betroffenen Frauen und ihrer (ungeborenen) Kinder zu vermeiden ist. Dafür ist auch zu überlegen, wie die betroffenen Frauen in den Prozess der Gefährdungsabwägung einbezogen werden können.

Der Gesetzentwurf enthält zudem unklare Neuformulierungen, die die bestehende Schutzwirkung des aktuellen Gesetzes durch Unverständlichkeit oder Intransparenz gefährden. Beispiele dafür finden sich unter anderen in §3, Absatz 1 (Beschäftigungsverbot in der sechswöchigen Schutzfrist vor Entbindung) sowie in §§9 und 10, jeweils Absatz 5 (belastende Arbeitsumgebung). Die Formulierungen im bestehenden Gesetz sind hier jeweils deutlich präziser. Unklar ist auch, warum die Benennung „schwerer körperlicher Arbeiten“ als Risikofaktor in der Neufassung des Gesetzes an dieser Stelle weggefallen ist.

Grundsätzlich zu begrüßen ist, dass bei der Neufassung die für schwangere und stillende Frauen relevanten Arbeitsschutzregelungen direkt in das Mutterschutzgesetz einfließen sollen. Das Gesetz bündelt damit wichtige Informationen für die Frauen und die Arbeitgeber.

Die geplante Ausweitung der Schutzfrist nach Entbindung eines behinderten Kindes begrüßen die Familienorganisationen. Dadurch werden zumindest teilweise die besonderen hohen körperlichen und psychischen Anforderungen berücksichtigt, auch wenn diese Ausweitung vor dem Hintergrund der bestehenden Elternzeitregelung, in der die Mutterschutzzeit auf die Elternzeit angerechnet wird, insgesamt eher keine zeitlichen, sondern vorwiegend finanzielle Vorteile bringt.

Ebenso ist die Absicht zu begrüßen, einen Kündigungsschutz nach Fehlgeburten nach der 12. Woche einzuführen.

### *Rangfolge der Schutzmaßnahmen*

Im Gesetzentwurf wird die Rangfolge der Schutzmaßnahmen (Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzwechsel, Beschäftigungsverbot, siehe §11) festgeschrieben. Erst wenn unverantwortbare Gefährdungen dadurch nicht ausgeschlossen werden können, ist die nächstfolgende Maßnahme vorzusehen. Ein solcher Hinweis zur besseren Orientierung der Arbeitgeber kann durchaus hilfreich sein, eine feste Rangzuschreibung beschneidet jedoch die Möglichkeiten einer eigenverantwortlichen Entscheidung in Absprache zwischen der schwangeren bzw. stillenden Frau und ihrem Arbeitgeber. Es wird Fälle geben, in denen etwa von beiden ein Wechsel des Arbeitsplatzes bevorzugt wird, obwohl auch die laut Gesetz prioritäre Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich wäre. Daher sollte eine Regelung vorgesehen werden, die in beiderseitigem Einvernehmen ein Abweichen von dieser Rangfolge möglich macht.

### *Einführung eines Ausschusses für Mutterschutz*

Das Gesetz sieht erstmals die Gründung eines Ausschusses für Mutterschutz vor. Aufgabe des beim BMFSFJ anzusiedelnden Gremiums aus Arbeitgebern, Gewerkschaften, Landesbehörden, Wissenschaft und weiteren Mitgliedern soll im Wesentlichen die Definition und Regelung kritischer Gefährdungslagen für schwangere und stillende Frauen sein sowie die Beratung des BMFSFJ in allen mutterschutzbezogenen Fragen.

Die Familienverbände halten die Einrichtung eines solchen Ausschusses zur Beratung und Unterstützung bei der praktischen Ausgestaltung des Mutterschutzes für sinnvoll. Angesichts einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt kann er als Gremium einer konstanten Weiterentwicklung des Mutterschutzes im Interesse der schwangeren und stillenden Frauen dienen. Neben den wissenschaftlichen und arbeitnehmerrechtlichen Perspektiven auf den Mutterschutz sind dafür zwingend auch die Bedürfnisse der neu entstehenden Familien zu



berücksichtigen. Als Zusammenschluss der Familienverbände sollte daher auch die AGF in dem neu zu gründenden Ausschuss vertreten sein.

*Änderung der Regelungen von Abend- und Nachtarbeit bei schwangeren und stillenden Frauen*

Dazu enthält der Gesetzesvorschlag noch keine neuen Regelungen. Im Anschreiben des BMFSFJ wird jedoch um Vorschläge gebeten. Die in der AGF zusammengeschlossenen Familienverbände wenden sich strikt gegen eine Änderung des Verbots der Abend- und Nachtarbeit und fordern die Beibehaltung der bisherigen Regelung.