

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Schutz von Müttern  
bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium  
(Mutterschutzgesetz – MuSchG)  
Stand: 04.05.2016

**Deutscher Bundestag**  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend  
  
Ausschussdrucksache  
18(13)87a

## Umfassender Gesundheitsschutz bei gleichberechtigter beruflicher Teilhabe

18.08.2016

Das Mutterschutzgesetz ist einer der wichtigsten Bausteine des deutschen Arbeitsschutz- und Arbeitsrechts, der die Interessen einer besonders schutzbedürftigen Beschäftigten-Gruppe wahren soll. Auch wenn das Gesetz seit Jahrzehnten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherheit und Gesundheit der schwangeren und stillenden Frauen leistet, ist nach über 60 Jahren ohne nennenswerte Änderungen die Reform des Mutterschutzrechts überfällig.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abt. Frauen, Gleichstellungs- und  
Familienpolitik

Telefon: 030 24060-728  
Telefax: 030 24060-761

### DGB begrüßt Reformbereitschaft

Deshalb begrüßt der DGB die Zusammenführung des Mutterschutzgesetzes mit den Vorschriften der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) und die dadurch möglich gewordene Systematisierung des Mutterschutzrechts in der geplanten Neuregelung ausdrücklich. Durch diesen Schritt wird nicht nur die Übersichtlichkeit des Mutterschutzrechts gesteigert, sondern auch der Umsetzungsdruck derjenigen Vorschriften erhöht, in denen das verpflichtende gestufte Anpassungsverfahren geregelt ist, das der Arbeitgeber im Schwangerschaftsfall zu ergreifen hat: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und Freistellung als ultima ratio.

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

<http://www.frauen.dgb.de>

Der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt, der mit Arbeitsverdichtung und fortschreitender Entgrenzung der Arbeit verbunden ist, und die Veränderung des frauenpolitischen Leitbilds haben die Anpassung des Mutterschutzrechts an die neuen Herausforderungen notwendig gemacht. Aufgrund veränderter Arbeitsplatzbedingungen, veränderter Tätigkeiten sowie veränderter arbeitsvertraglicher Bedingungen sind neue Belastungsformen und -konstellationen entstanden.<sup>1</sup> Sie müssen in das mutterschutzrechtliche Verfahren der Feststellung und Beurteilung von möglichen Gefährdungen sowie der Prävention vor Gefährdungen bei der Arbeit einbezogen werden.

<sup>1</sup> DGB-Index Gute Arbeit. Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung. Ergebnisse einer Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2012-14, 2015; Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund/Berlin/Dresden 2014; A. Lohmann-Haislah, Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund/Berlin/Dresden 2012.



Zweifellos eröffnen sich in bestimmten Berufen und Tätigkeitsfeldern auch neue Möglichkeiten der Beschäftigung unter veränderten Arbeitsbedingungen, die es schwangeren und stillenden Frauen leichter machen, ihre Berufstätigkeit auch unter den besonderen Umständen der Schwangerschaft bis zum Beginn der Mutterschutzfrist vor der Geburt aufrechtzuerhalten (z. B. mobiles Arbeiten, Home Office, alternierende Telearbeit). Die Chancen, die sich hier eröffnen, machen es aber auch notwendig, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz der schwangeren und stillenden Frauen und deren (ungeborener) Kinder auch unter den veränderten Bedingungen sichergestellt ist (z. B. Einhaltung von Ruhezeiten, Ausschluss ständiger Erreichbarkeit bzw. geregelte Zeiträume der Erreichbarkeit, Regeln für mobile Arbeit). Diesen Anforderungen muss die Reform des Mutterschutzrechts gerecht werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen darüber hinaus kontinuierlich an den aktuellen Kenntnisstand der Arbeitswissenschaft angepasst werden.

### **Bei Zusammensetzung und institutioneller Anbindung des Ausschusses für Mutterschutz muss nachgebessert werden**

Aus diesem Grund begrüßt der DGB auch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz nach dem Vorbild der beratenden Ausschüsse für den Arbeitsschutz. Damit er seiner Aufgabe gerecht werden kann, muss er die Weiterentwicklung des Forschungs- und Erkenntnisstandes über mutterschutzrelevante Gefährdungen laufend beobachten und bewerten und in ein technisches Regelwerk für die betriebliche Praxis und das behördliche Aufsichtshandeln gießen. Das erscheint ohne die Expertise der Unfallversicherungsträger und der auf diesem Gebiet der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes ausgewiesenen Forschungseinrichtung des Bundes, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, kaum möglich. Deshalb muss nach Auffassung des DGB bei der Zusammensetzung des Ausschusses für Mutterschutz und seiner institutionellen Anbindung nachgebessert werden: Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) muss in den Ausschuss für Mutterschutz einbezogen und die Geschäftsführung von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wahrgenommen werden.

### **Die geplanten Regelungen im Bereich der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit unterlaufen den Gesundheitsschutz**

Dem Ziel des umfassenden Gesundheitsschutzes auch unter veränderten Arbeitsbedingungen werden die geplanten Regelungen im Bereich der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nicht gerecht.

Nach dem geltenden Mutterschutzgesetz ist die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen in der Nacht (20.00-6.00 Uhr) nach dem Ende des vierten Schwangerschaftsmonats grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sind gemäß § 8 Abs. 3 nur in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und für stillende Frauen in einigen Branchen möglich: In der Landwirtschaft ab 5.00 Uhr, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe bis 22.00 Uhr, im künstlerischen Bereich bis 23.00 Uhr. Aus arbeitswissenschaftlichen Gründen ist das grundsätzliche Verbot der Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen in der Nacht ein starkes Schutzinstrument. Dagegen sind die geltenden branchenbe-



zogenen Ausnahmen während der ersten vier Monate angesichts der mit hohen körperlichen Belastungen verbundenen Tätigkeiten, insbesondere im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, nicht nachvollziehbar.

Die im vorliegenden Kabinettsbeschluss neu geregelten Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr bieten den betroffenen Frauen keinen ausreichenden Gesundheitsschutz. Sie schießen über das Ziel der diskriminierungsfreien Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben hinaus: Künftig soll die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen zwischen 20.00 und 22.00 Uhr möglich sein, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereiterklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht; lediglich die Alleinarbeit müsste ausgeschlossen sein.

Dieser Regelungsvorschlag bedeutet eine Absenkung des geltenden Schutzes, dem der DGB nicht zustimmen kann: Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz steht nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien. Vor allem in prekären Beschäftigungsverhältnissen und im Schichtdienst besteht für die betroffenen Frauen die Gefahr, dass sie ihre Entscheidung nicht frei treffen können oder bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf den Widerstand der Arbeitgeber stoßen. Das Risiko, dass ihr Einverständnis nicht tatsächlich ihrem eigenen Interesse entspricht, sondern unter Druck erteilt wird, ist groß. Dieser Druck bei der Abwägung und einer (möglicherweise dem eigenen Wunsch zuwiderlaufenden) Entscheidung kann sich besonders belastend auswirken und würde dem umfassenden Gesundheitsschutz widersprechen.

Das gilt im Übrigen auch für die Regelungen in § 8 Abs. 3 MuSchG: Die Branchen und Berufe, in denen nach geltendem Recht eine Überschreitung des Schutzrahmens gesetzlich zugelassen ist, erscheinen willkürlich und nur betriebswirtschaftlichen bzw. Arbeitgeberinteressen zu folgen. Sie lassen die mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Belastungen völlig unberücksichtigt. Es ist aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht nachvollziehbar, warum ausgerechnet bei den physisch und psychisch belastenden Tätigkeiten im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe ein Abweichen vom Nachtarbeitsverbot zulässig ist. Das Gleiche gilt für die Ausnahmeregelung in der Landwirtschaft. Die Kritik gilt umso mehr im Hinblick darauf, dass diese Überschreitungsmöglichkeiten ausgerechnet in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft möglich sein sollen. Das ist medizinisch nicht begründet. Im Gegenteil besteht in den ersten 12 Wochen einer Schwangerschaft das besondere Risiko einer Fehlgeburt, zumal es nicht selbstverständlich ist, dass Frauen vom ersten Moment an Kenntnis von ihrer Schwangerschaft haben.

Nach geltendem Recht sind in begründeten Einzelfällen behördliche Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot der Nachtarbeit zulässig. Der Kabinettsbeschluss stellt die diesbezügliche bisherige Gesetzessystematik auf den Kopf: Nach dem Regelungskonzept des Entwurfs soll nunmehr umgekehrt Arbeit in den späten Abendstunden bis 22.00 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit solange zulässig sein, bis die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung untersagt (§ 26 Abs. 3 Nr. 2 MuSchG neu) – sofern eine (u. U. auf Druck des Arbeitgebers zustande gekommene) Einwilligung der schwangeren oder stillenden Frau vorliegt



und weitere Kriterien erfüllt sind. Damit hängt der Gesundheitsschutz der Frau und des ungeborenen Kindes davon ab, wie effektiv und schnell die behördliche Prüfung und die rechtswirksame Erteilung des Verbots erfolgt. Der DGB lehnt ein solches Regelungskonzept daher strikt ab. Ausnahmen müssen – wie bereits nach dem geltenden § 8 Abs. 6 MuSchG – von einer vorherigen Genehmigung der aus dem örtlichen Kontext herausgelösten, zumindest auf Landesebene angesiedelten unabhängigen Aufsichtsbehörde abhängig sein. Zudem ist es erforderlich, dass die Aufsichtsbehörde vor einer in begründeten Einzelfällen erteilten Genehmigung die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 9 Abs. 2 MuSchG (neu) prüft und die erteilten Ausnahmegenehmigungen sowie Grund, Dauer und vorzeitige Beendigung einer Ausnahmeregelung erfasst und an die zuständigen statistischen Behörden weiterleitet.

Hinsichtlich der ausdrücklichen Bereiterklärung der schwangeren und stillenden Frau in den vorgeschlagenen Regelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit in § 5 MuSchG (neu) gilt ebenfalls: Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz steht nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien. Darüber hinaus ist auf die besondere gesellschaftliche Bedeutung des verfassungsrechtlichen Sonn- und Feiertagsschutzes hinzuweisen. Der DGB setzt sich dafür ein, die Ausnahmen für Sonn- und Feiertagsarbeit arbeitszeitrechtlich auf das erforderliche Maß zu beschränken.

Schließlich ist versäumt worden, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit um entsprechende Regelungen für Beschäftigte in Teilzeit zu ergänzen. Die Grenze für arbeitgeberseitig angeordnete Mehrarbeit muss für eine schwangere oder stillende Frau, die Teilzeit arbeitet, an ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit orientiert werden.

### **Psychische Belastungen und die möglichen gesundheitlichen Folgen müssen berücksichtigt werden**

Die geltenden Regelungen des Mutterschutzgesetzes von 1952 bilden die veränderten Arbeitsbedingungen und die mit der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in einem segregierten Arbeitsmarkt verbundenen neueren Belastungsformen nicht mehr ab. Frauen sind überwiegend in „frauentypischen“ Berufen und Branchen wie dem Sozial- und Gesundheitswesen, im Einzelhandel, im Bereich Nahrung und Gaststätten tätig. In diesen Branchen sind sie überproportional psychischen Belastungen ausgesetzt. Diese mit Sorge-, Emotions- und Interaktionsarbeit verbundene vielfältige psychische Beanspruchung, insbesondere in den heutigen Dienstleistungsberufen, ist im geltenden Mutterschutzrecht nicht berücksichtigt.

Um die mit psychischen Belastungsfaktoren verbundenen gesundheitlichen Gefährdungen adäquat zu beurteilen und diese zu vermeiden, wird es nicht ausreichen, die physischen Belastungen lediglich durch die psychischen zu ergänzen. Psychische Belastungen und ihre möglichen Folgen müssen vielmehr deutlicher definiert und der Schutz vor Gesundheitsgefährdungen, die durch psychische Belastungen hervorgerufen werden, durchgängig im Gesetzestext verankert und die diesbezüglichen Bestimmungen näher ausgeführt werden. Psychische Belastungen etwa durch Teilzeit, Leistungsverdichtung, Leistungsbemessung,



Leistungsdruck, Arbeitshetze, Mangel an Handlungs- und Entscheidungsspielraum und prekäre Beschäftigung sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen durch psychische Belastungen etwa in den Pflegeberufen oder in Berufen mit regelmäßigem Kontakt mit Kundinnen und Kunden (emotionale/psychische Betroffenheit, Sorge-, Emotions- und Interaktionsarbeit) oder durch mangelnde Willkommenskultur und Mobbing in der Schwangerschaft müssen explizit berücksichtigt und Schutzmaßnahmen verankert werden.

Das geltende Recht wird auch den im Wandel begriffenen Erwerbsbiografien von Frauen nicht gerecht. Seit langem plädieren DGB und Gewerkschaften aus guten Gründen dafür, Zeiten der Berufsunterbrechung mit Augenmaß und nicht zu lang zu gestalten. Sie fordern, Hindernisse für den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit abzubauen. Deshalb müssen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie endlich auch die Probleme benannt und durch wirksame gesetzliche Regelungen gelöst werden, mit denen erwerbstätige Frauen häufig bereits ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens ihrer Schwangerschaft im Betrieb oder in der Dienststelle konfrontiert sind. Insoweit ist der Mutterschutz auch Kernthema der Gleichstellungsdebatte und muss als gesamtgesellschaftliche Gestaltungsaufgabe verstanden werden. Wer damit argumentiert, dass aus demographischen Gründen die Geburtenrate in Deutschland steigen muss, für den müssen Schwangerschaft und Stillen ganz selbstverständlich zur Lebens- und Arbeitswelt dazugehören. Bessere Teilhabechancen von Frauen an der Erwerbstätigkeit sind ein wesentlicher Faktor für die sozialen und die Bildungschancen von Kindern. Deshalb müssen Schwangere und stillende Frauen ihre gesetzlich verankerten Rechte geltend machen können, ohne Nachteile in ihren Erwerbsbiografien befürchten zu müssen. Hierfür sind eine bessere Durchsetzung ihrer Rechte auf betrieblicher Ebene und eine Veränderung der Unternehmenskultur von entscheidender Bedeutung.

In diesen Kontext gehört auch die Prüfung des unionsrechtlich bereits normierten Rückkehrrechts auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den Bedingungen aus der Zeit vor den Mutterschutzfristen wie sie der federführende Bundesratsausschuss für Familie und Senioren angeregt hat. Diese Anregung sollte nach Auffassung des DGB unbedingt aufgenommen werden, weil sie den betroffenen Frauen die Rückkehr aus der mutterschutzbedingten Berufsunterbrechung und den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit erleichtert. Das gilt im Übrigen auch für die Rückkehr von Müttern und Vätern nach der Elternzeit wie sie die EU-Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Elternzeitrichtlinie) zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung vom 18. Juni 2009 beinhaltet.

Auch aus der von der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung explizit verdeutlichten Perspektive des Lebensverlaufs muss verhindert werden, dass schwangeren Frauen von ihren Vorgesetzten ein Beschäftigungsverbot nahegelegt wird, obwohl es dafür keine medizinische oder gesundheitliche Indikation gibt. Vielmehr muss der Arbeitgeber alle – schon jetzt gesetzlich vorgeschriebenen – Maßnahmen ergreifen, um der schwangeren oder stillenden Frau den Verbleib am Arbeitsplatz bis zur Mutterschutzfrist unter angemessenen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.



Der Schutz der schwangeren und stillenden Frauen und ihres (ungeborenen) Kindes darf in der Debatte über die tatsächlichen und vermeintlichen Anforderungen der zunehmend flexiblen Arbeitswelt nicht zur Disposition stehen. Neben dem Blick auf neue Gefährdungen muss zugleich der Blick auch darauf gerichtet werden, wie veränderte Arbeitsbedingungen als neue Handlungsmöglichkeiten genutzt werden können, um Gefährdungen der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes zu vermeiden und die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit während Schwangerschaft und Stillzeit zu unterstützen.

Der DGB erwartet von der Zusammenführung und Systematisierung des Mutterschutzrechts in der geplanten Neuregelung, dass das Bewusstsein für das (verpflichtende) gestufte Anpassungsverfahren erhöht und die betriebliche Umsetzung gestärkt wird. Der DGB erwartet vom neuen Recht auch einen Bedeutungszuwachs für die beschäftigungsfördernde Ausgestaltung des Mutterschutzes bei Sicherstellung eines umfassenden Gesundheitsschutzes. Damit würde der dringend notwendige Wandel von einem reaktiven, aussperrenden und rein fürsorglichen Mutterschutz hin zu einem präventiven, kommunikativen und gestaltenden Mutterschutz vollzogen.

### **Das Mutterschutzgesetz braucht einen modernen diskriminierungsfreien Duktus**

Dazu gehört nach Auffassung des DGB auch, den sprachlichen Duktus des Gesetzestextes dem Leitbild eines Mutterschutzes, der auch den Schutz vor Diskriminierung und die Teilhabe schwangerer und stillender Frauen gewährleisten soll, anzupassen. Dem läuft vor allem die durchgängige Verwendung des Begriffs „Beschäftigungsverbot“ im Gesetzestext zuwider. Sie muss aufgebrochen und der Begriff des „Beschäftigungsverbots“ durch differenzierende Begrifflichkeiten ersetzt werden. Statt vom Beschäftigungsverbot sollte von Arbeitsbefreiung die Rede sein. Wo es darum geht, die schwangere oder stillende Frau und das (ungeborene) Kind vor Gefährdungen zu schützen, sollte von einem Expositionsverbot gesprochen werden: Schwangere und stillende Frauen dürfen Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sein. Die Überschrift des § 15 „Ärztliches Beschäftigungsverbot“ sollte durch die Formulierung in der entsprechenden Regelung, also durch „Ärztliches Zeugnis“, ersetzt werden. Dabei sollen die neuen Begrifflichkeiten inhaltlich für den materiellen Regelungsgehalt keine Änderungen mit sich bringen.

Darüber hinaus ist sowohl im Gesetz als auch in der Gesetzesbegründung durchgängig und ohne Not von Entbindung statt von Geburt die Rede – außer bei Fehl- (!) und Mehrlingsgeburten. Deshalb plädiert der DGB dafür, den Begriff der Entbindung durchgängig durch den der Geburt zu ersetzen.

Schwangere oder stillende Frauen und ihr (ungeborenes) Kind haben Anspruch auf bestmögliche Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit. Aber schwangere Frauen und stillende Mütter haben auch Anspruch auf die größtmögliche Teilhabe an der Erwerbsarbeit und an sozialen Chancen. Diesen beiden Ansprüchen muss das Mutterschutzrecht gleichermaßen gerecht werden.



Mit der Reform des Mutterschutzrechts wird auch die Verpflichtung eingelöst, das deutsche Mutterschutzrecht an den verfassungs- und europarechtlich vorgegebenen Leitbildwechsel anzupassen und ein nationales Mutterschutzrecht zu etablieren, das der gleichberechtigten beruflichen Teilhabe ebenso Rechnung trägt wie dem Gesundheitsschutz schwangerer und stillender Frauen und deren (ungeborener) Kinder am Arbeitsplatz.

### **Schutzlücken beseitigen**

Der DGB begrüßt, dass sich die arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Bestimmungen nun auch wieder auf schwangere Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen erstrecken. Ein einheitlicher Schutzstandard ist sachgerecht.

Umso bedauerlicher ist, dass auch mit den geplanten Neuregelungen die Schutzlücken für schwangere Frauen in prekären und befristeten Arbeitsverhältnissen nicht geschlossen werden. Alle schwangeren und stillenden Frauen haben das gleiche Schutzbedürfnis. Deshalb muss ein ausreichendes, einheitliches Schutzniveau für alle schwangeren und stillenden Frauen Ziel eines novellierten Mutterschutzrechts sein. Mutterschutz muss allen Frauen zuteilwerden, die schwanger werden können.

Dass das Mutterschutzgesetz nicht unmittelbar auf alle Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erstreckt werden soll, ist nicht konsequent. Die unionsrechtlichen Vorgaben des Mutterschutzes gelten auch für Beamtinnen uneingeschränkt und einheitlich – also unabhängig von den Besonderheiten ihres speziellen Status. Auch in den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes sind Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen einbezogen.

Neben der Gesundheit der Schwangeren bzw. der Mutter muss auch das ungeborene bzw. neugeborene Kind geschützt werden. Mit einer Ausweitung des Anwendungsbereiches würde klar geregelt, dass alle Schutznormen der Mutterschutzbestimmungen während der Schwangerschaft und der Stillzeit auch für prekär beschäftigte Frauen sowie Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gelten. Ob es im konkreten Einzelfall eine Gefährdung gibt oder nicht, muss durch die Gefährdungsbeurteilung nach den Mutterschutzvorschriften geklärt werden. Der Status der Frau ist für diese Analyse ohne Bedeutung.

Die uneingeschränkte Zustimmung des DGB finden eindeutige Verbesserungen zugunsten der betroffenen Frauen wie die Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen oder der Kündigungsschutz für Frauen nach einer späten Fehlgeburt (nach der zwölften Schwangerschaftswoche). Begrüßt wird auch, dass an einigen Stellen weitere Anregungen des DGB (Name des Gesetzes, Zielformulierung usw.) aufgegriffen worden sind.



## ARTIKEL 1

### **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)**

#### **Abschnitt 1: Allgemeine Vorschriften**

##### **§ 1 – Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes**

###### **Zu Abs. 1**

Der DGB begrüßt sehr, dass an dieser Stelle im Sinne eines Leitbilds das Ziel des Gesetzes benannt ist. Befremdlich ist, dass die Zielsetzung als Tatbestand formuliert ist. Ob das Gesetz in seiner Zielsetzung erfolgreich sein wird, muss sich erweisen. Das gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass nach § 31 explizit die Evaluation des Gesetzes vorgesehen ist und dem Deutschen Bundestag über die Auswirkungen des Gesetzes Bericht erstattet werden soll, was der DGB ebenfalls ausdrücklich begrüßt. Der Wortlaut der Zielsetzung sollte jedoch perspektivisch sein und die Überschrift zum Ausdruck bringen, dass hier die Zielsetzung des Mutterschutzgesetzes formuliert ist: also nicht „Ziel des Mutterschutzes“, sondern „Ziel des Mutterschutzgesetzes“.

###### **Zu Abs. 2**

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass der arbeits- und gesundheitsschutzrechtliche Teil des Gesetzes auch auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen erstreckt werden soll. Ein einheitliches Schutzniveau auch für diese Personengruppen ist sachgerecht und geboten. Er ist aus Sicht des Arbeitsschutzes überdies folgerichtig, da der erweiterte Anwendungsbereich beispielsweise in der Gefahrstoffverordnung, der Biostoffverordnung und der Betriebssicherheitsverordnung festgeschrieben ist.

Als überfällige Anpassung des Mutterschutzrechts an die unionsrechtlichen Vorgaben ist die Bestimmung zu begrüßen, dass auch die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit als arbeitnehmerähnlich geltenden Personen grundsätzlich in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen sind. Der DGB kritisiert jedoch, dass nach § 1 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG (neu) die betroffenen Frauen keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz, insbesondere auf Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld sowie auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten sollen. Die Kritik wiegt umso schwerer vor dem Hintergrund der Anforderungen der Richtlinie 2010/41/EU über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, die der Gesetzgeber bereits bis zum 5. August 2014 in nationales Recht hätte umsetzen müssen. Nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie ist Deutschland verpflichtet sicherzustellen, dass selbständig erwerbstätige Frauen sowie Ehepartnerinnen und Lebenspartnerinnen Mutterschaftsleistungen erhalten können, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft für mindestens 14 Wochen ermöglichen.





Insbesondere vor diesem Hintergrund muss sichergestellt sein, dass schwangere Frauen, die als arbeitnehmerähnliche Personen gelten und die ihre Rechte auf Sicherheit und Gesundheit einschließlich der hierfür vorgesehenen Schutzfristen nach diesem Gesetz in Anspruch nehmen wollen, in diesem Fall auch finanziell abgesichert sind. Demnach müssen die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet sein.

Selbständige haben derzeit Anspruch auf Mutterschaftsgeld nur dann, wenn sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der landwirtschaftlichen Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind. Privat krankenversicherte Selbständige erhalten kein Mutterschaftsgeld. Hier besteht aus Sicht des DGB sozialversicherungsrechtlicher Handlungsbedarf: Es muss weiter nach Lösungen im Sinne einer Erwerbstätigenversicherung gesucht werden, auch selbständig erwerbstätigen Frauen eine finanzielle Absicherung während der gesetzlichen Schutzfristen zu gewähren.

Warum das Mutterschutzgesetz – zumindest hinsichtlich der Abschnitte 2 (Gesundheitsschutz), 5 (Durchführung des Gesetzes) und 6 (Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften) – nicht unmittelbar auf alle Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erstreckt, sondern der veränderte Rechtsrahmen in besonderen Verordnungen übertragen werden soll, ist nach wie vor nicht folgerichtig.

Gefährdungen bestehen in vielen Dienststellen, beispielsweise in Schulen und Behörden, für angestellte und beamtete Frauen gleichermaßen. Im Übrigen gelten, wie in der Begründung zu Recht ausgeführt, für die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen die unionsrechtlichen Vorgaben des Mutterschutzes uneingeschränkt und einheitlich – also unabhängig von den Besonderheiten ihres speziellen Status, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei oder bei den Katastrophenschutzdiensten. Dazu wird auf die Ausführungen zu den Artikeln 2 und 3 verwiesen. Im Übrigen sind Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen nach § 2 Abs. 2 ArbSchG in den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes einbezogen. Den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes nicht unmittelbar auch auf sie zu erstrecken, widerspricht jeglicher Logik.

## **§ 2 – Begriffsbestimmungen**

### **Zu Abs. 4 Satz 1**

§ 2 Abs. 4 definiert den Begriff des sog. Beschäftigungsverbots. Nach Satz 1 sind Beschäftigungsverbote die Beschäftigungsverbote während der Schutzfrist vor bzw. nach der Geburt (§ 3), das Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§§ 4 und 5), das vorläufige Beschäftigungsverbot (§ 9 Abs. 3), das betriebliche Beschäftigungsverbot (§ 12 Abs. 1 Nr. 3) sowie das ärztliche Beschäftigungsverbot (§ 15).

Insbesondere im Hinblick auf das vorläufige Beschäftigungsverbot nach § 9 Abs. 3 sowie das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 und das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 15 plädiert der DGB für eine sorgfältige, differenzierende Wortwahl. Art. 5 RL 92/85/EWG verpflichtet den Arbeitgeber für den Fall, dass sich eine Gefährdung für eine schwangere Frau nicht vermeiden lässt, zur Anpassung der Arbeitsbedingungen in



einer klar festgelegten gestuften Rangfolge. Diese Rangfolge – Umgestaltung der Arbeitsbedingungen/Arbeitszeiten, Arbeitsplatzwechsel und ultimativ Arbeitsbefreiung – ist, wie der EuGH mehrfach und unmissverständlich entschieden hat, zwingend.

Das Anpassungsverfahren ist das zentrale Instrument zur beschäftigungsfördernden Ausgestaltung des Mutterschutzes. In Art. 5 Abs. 3 RL 92/85/EWG ist von der Beurlaubung der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin die Rede. Der DGB empfiehlt sowohl in Bezug auf das vorläufige (§ 9 Abs. 3) als auch im Hinblick auf das betriebliche Beschäftigungsverbot (§ 12 Abs. 1 Nr. 3) von Arbeitsbefreiung zu sprechen. Je nach Zusammenhang wäre aus Gründen der Begriffsklarheit auch von einem Expositionsverbot zu sprechen, wenn es darum geht, die schwangere oder stillende Frau und das (ungeborene) Kind vor bestimmten Gefährdungen zu schützen. Zur Unterscheidung des betrieblichen Expositionsverbots vom sog. ärztlichen Beschäftigungsverbot in § 15 sollte die Überschrift des § 15 – „Ärztliches Beschäftigungsverbot“ durch die Formulierung in der entsprechenden Regelung, also durch „Ärztliches Zeugnis“, ersetzt werden.

## **Abschnitt 2: Gesundheitsschutz**

Der DGB hält es für erforderlich, die Verwendung der Begriffe an die Begrifflichkeiten im allgemeinen Arbeitsschutz anzupassen, und regt darum an, im Gesetzestext durchgängig von „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ statt nur von „Gesundheitsschutz“ zu sprechen. Dementsprechend wäre Abschnitt 2 mit „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ zu überschreiben.

### **Unterabschnitt 1: Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz**

#### **§ 3 – Schutzfristen**

##### **Zu Abs. 1**

Abs. 1 regelt die Modalitäten der vorgeburtlichen Schutzpflicht und übernimmt die Sechs-Wochen-Frist des § 3 Abs. 2 MuSchG. Die bisherige Regelung, wonach eine Beschäftigung einer Arbeitnehmerin innerhalb der Sechs-Wochen-Frist grundsätzlich verboten ist, *es sei denn*, diese habe sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereiterklärt, wird dahingehend modifiziert, dass das Verbot künftig greifen soll, *soweit* sich die Arbeitnehmerin nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereiterklärt.

Damit soll laut Gesetzesbegründung (S. 62) eine Klarstellung erreicht werden, dass sich eine schwangere Frau während der letzten sechs Wochen vor der Geburt ausdrücklich zu einer Tätigkeit bereiterklären kann. Diese Begründung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die gewählte Formulierung auch den Inhalt der Norm beeinflusst: Der Verbotscharakter der Regelung wird geschwächt. Mit der „es sei denn“-Formulierung ist bislang der Regel-Ausnahme-Charakter der Regelung deutlich; „soweit nicht ausdrücklich bereit erklärt hat“ legt aus Sicht der Frau nahe, dass sie ihre Tätigkeit – zumindest in einem bestimmten Umfang – fortsetzen könnte. Der DGB sieht in der gewählten Formulierung eine Schwächung der besonderen Schutzbedürftigkeit der Schwangeren und lehnt diese ab.



### **Zu Abs. 2**

Absatz 2 regelt die Modalitäten des nachgeburtlichen Beschäftigungsverbots. Die 8- bzw. 12-Wochenfrist des § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG wird übernommen. Die bisherige Regelung der verlängerten Schutzfristen von zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten soll nun auch für Frauen gelten, bei deren Kind sich innerhalb von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung herausstellt. In diesem Zusammenhang hält der DGB es für geboten, klarstellende Schutzregelungen für von einer Totgeburt oder einer späten Fehlgeburt betroffenen Frauen zu prüfen.

## **§ 4 – Verbot der Mehr- und der Nachtarbeit**

### **Zu Abs. 1**

Der Gesetzentwurf versäumt, Mehrarbeit auch in Bezug auf die Arbeitszeiten in Teilzeitbeschäftigung zu regeln. Der Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Frauen wird dieselbe Stundengrenze gesetzt wie vollzeitbeschäftigten Frauen. Nach dem Wortlaut in § 4 Abs. 1 könnte die z. B. mit einer täglichen Arbeitszeit von vier Stunden teilzeitbeschäftigte schwangere Frau vom Arbeitgeber verpflichtet werden, bis zu 8 ½ Stunden täglich zu arbeiten. Damit wird die Teilzeitbeschäftigte gemessen an ihrer Normalbelastung durch reduzierte Stundenzahl nicht geschützt. Die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit müssen daher um entsprechende Regelungen für Beschäftigte in Teilzeit ergänzt werden. Die Grenze für arbeitgeberseitig angeordnete Mehrarbeit für eine schwangere oder stillende Frau, die Teilzeit arbeitet, muss ins Verhältnis zur Teilzeitbeschäftigung gesetzt werden.

### **Zu Abs. 2**

Die nach dem Kabinettsbeschluss geplanten Neuregelungen im Bereich der Nachtarbeit schießen über das Ziel der diskriminierungsfreien Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben hinaus und werden dem Ziel eines umfassenden Gesundheitsschutzes der betroffenen Frauen nicht gerecht. Der DGB lehnt die geplanten Regelungen zu den Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit ab.

Nach dem Kabinettsbeschluss sollen mit Zustimmung der schwangeren oder stillenden Frau und mit einem ärztlichen Attest Ausnahmen für die Zeit von 20.00 bis 22.00 Uhr branchenübergreifend und durchgehend, also nicht nur in den ersten Schwangerschaftsmonaten, möglich sein. Dies ist aus zwei Gründen problematisch: Zum einen bedeutet der Regelungsvorschlag eine Absenkung des derzeit geltenden Schutzes. Eine solche Regelung wäre erst dann verantwortbar, wenn deren arbeitswissenschaftliche, insbesondere arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit belegt wäre. Das ist nicht der Fall. Aus arbeitsmedizinischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht bestehen grundsätzlich große Bedenken gegenüber einer Erweiterung der Arbeitszeit in die späten Abendstunden hinein. Arbeit in den späten Stunden ist belastender als am Tag. Störungen des zirkadianen Rhythmus können die Gesundheit gefährden, indem sie die Anfälligkeit für Infektionen erhöhen und das Unfallrisiko steigern.

Zum anderen bedeutet der Regelungsvorschlag einen Systembruch im Arbeitsschutzrecht: Eine Absenkung der Arbeitsschutznormen steht nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien.



Die in Abs. 2 neu geregelten Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr bieten betroffenen Frauen, vor allem in prekären Beschäftigungsverhältnissen und im Schichtdienst, keinen ausreichenden Gesundheitsschutz. Die Ausnahmen sind nun nicht mehr wie im geltenden Recht (willkürlich) branchenabhängig gefasst. Vielmehr soll die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen zwischen 20.00 und 22.00 Uhr künftig möglich sein, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereiterklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht; lediglich die Alleinarbeit müsste ausgeschlossen sein.

Für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen besteht jedoch immer die Gefahr, dass sie ihre Entscheidung nicht frei treffen können oder bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf den Widerstand der Arbeitgeber stoßen. Das Risiko, dass ihr Einverständnis nicht tatsächlich ihrem freien Willen entspricht, sondern auf Druck des Arbeitgebers erteilt wird, ist groß. Dieser Druck bei der Abwägung und einer (möglicherweise dem eigenen Wunsch zuwiderlaufenden) Entscheidung kann sich besonders belastend auswirken und würde dem umfassenden Gesundheitsschutz widersprechen. Außerdem würden für andere Fälle der Aushebelung sonstiger Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Zulässigkeit und ein Maßstab vorgeben.

Der DGB lehnt auch die derzeit in § 8 Abs. 3 MuSchG geregelten branchenspezifischen Ausnahmen ab, die nach geltendem Recht eine Überschreitung des Schutzrahmens gesetzlich zugelassen. Sie erscheinen willkürlich und ausschließlich betriebswirtschaftlichen Interessen zu folgen. Sie lassen die mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Belastungen völlig unberücksichtigt. Es ist aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht nachvollziehbar, warum ausgerechnet bei den physisch und psychisch belastenden Tätigkeiten im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe ein Abweichen vom Nachtarbeitsverbot zulässig ist. Das Gleiche gilt für die Ausnahmeregelung in der Landwirtschaft.

Statt mit willkürlichen Branchenausnahmen lassen sich in begründeten Einzelfällen Ausnahmen auf dem behördlichen Genehmigungsweg rechtssicher gestalten. Auch nach geltendem Recht sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde möglich (§ 8 Abs. 6 MuSchG). An diese Regelung sollte angeknüpft werden.

Bei der Erteilung der Ausnahmegenehmigung nach § 8 Abs. 6 MuSchG haben die Behörden interne Vorgaben (nach LASI u. a. ärztliche Begutachtung und Anhörung der Schwangeren) und die gesetzlichen Schranken des § 8 Abs. 3 MuSchG zu beachten. Nach der geplanten Regelung des Kabinettsbeschlusses soll die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zwischen 20.00 und 22.00 Uhr nicht mehr genehmigungspflichtig sein. Die Behörde soll lediglich benachrichtigt werden (§ 25 Abs. 1 Nr. 2) und kann die Beschäftigung untersagen (§ 26 Abs. 3 Nr. 2). Damit ist nicht auszuschließen, dass schwangere oder stillende Frauen von ihren Arbeitgebern gedrängt werden, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Selbst wenn eine Behörde ihre Kompetenz aus § 26 Abs. 3 Nr. 2 MuSchG (neu) in Anspruch nehmen würde, hinge der Gesundheitsschutz der schwangeren oder stillenden Frau und des (ungeborenen) Kindes letztlich davon ab, ob und wie schnell die behördliche



Prüfung und die rechtswirksame Erteilung des Verbots erfolgen. Ein solches Regelungskonzept lehnt der DGB ab.

Daher dürfen in begründeten Einzelfällen Ausnahmen nur durch eine Genehmigung der aus dem örtlichen Kontext herausgelösten, zumindest auf Landesebene angesiedelten unabhängigen Aufsichtsbehörde möglich sein. Die Aufsichtsbehörde sollte eine Genehmigung nur erteilen dürfen, wenn sie die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 9 Abs. 2 MuSchG (neu) geprüft hat, die medizinische Unbedenklichkeit belegt und die schwangere oder stillende Frau angehört worden ist.

Zudem ist es notwendig, dass die Aufsichtsbehörde die erteilten Genehmigungen sowie Grund, Dauer und vorzeitige Beendigung einer Ausnahmeregelung erfasst und an die zuständigen statistischen Behörden weiterleitet.

## **§ 5 – Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**

### **Zu Abs. 1 und 2**

Im Sonn- und Feiertagsschutz konkretisieren sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unterschiedliche Grundrechte und das Sozialstaatsprinzip. Die gesetzliche Regelung allgemein arbeitsfreier Tage ist von großer gesellschaftlicher Bedeutung. Ausweitungen der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit lehnt der DGB grundsätzlich ab. Sein Ziel ist es, die Ausnahmen für Sonn- und Feiertagsarbeit auf das gesellschaftlich erforderliche Maß zu beschränken. Eine ausdrücklich erklärte Bereitschaft zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen darf nicht maßgeblich sein für deren tatsächliche Durchführung. Auf die Ausführungen zu den geplanten Regelungen im Bereich der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf S. 3 wird verwiesen.

Die geltende Regelung, der zufolge der schwangeren oder stillenden Frau bei Abweichungen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt werden muss, darf nicht angetastet werden. Diese Ruhezeit muss im Vorhinein verbindlich festgelegt werden. Am Wortlaut des geltenden Rechts, wonach eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden nach einer ununterbrochenen Nachtruhe sichergestellt sein muss, sollte unbedingt festgehalten werden, um Interpretationsspielräume, die sich durch den Begriff des Ersatzruhetags eröffnen könnten, auszuschließen. Die Konkretisierung der ununterbrochenen Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden begrüßt der DGB.

## **§ 6 – Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen**

### **Zu Abs. 2**

Im Gesetz sollte ausdrücklich klargestellt werden, dass eine stillende Frau freigestellt ist, *ohne* dass sie dies gesondert beantragen muss. Mit der bezahlten Freistellung zum Stillen muss zugleich sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber auch geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung stellen muss, damit das Stillen bzw. das Abpumpen von Muttermilch nicht auf der Toilette oder an sonstigen ungeeigneten Orten vonstattengehen muss. Auch muss es die Möglichkeit geben, Muttermilch kühl zu lagern. Für gute Bedingungen und geeignete Räumlichkeiten muss der Arbeitgeber sorgen.



## **Unterabschnitt 2: Betrieblicher Gesundheitsschutz**

Die Überschrift des Unterabschnitts 2 sollte wie folgt ergänzt werden:  
„Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“.

Mit einer entsprechenden Ergänzung der Überschrift würde nochmals klargestellt, dass die in den folgenden Paragraphen normierten Regelungen Bestandteil des Arbeitsschutzsystems sind. Die in den §§ 8, 9, 10 und 11 formulierten Arbeitgeberpflichten sind gemäß §§ 3-5 ArSchG geltendes Recht. Darauf sollte an dieser Stelle ausdrücklich verwiesen werden.

### **§ 8 – Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung**

#### **Zu Abs. 1**

Die Arbeitsgestaltung ist ein zentrales Instrument, um schwangere und stillende Frauen vor Risiken bei der Arbeit zu schützen. Der Arbeitgeber ist folglich dafür verantwortlich, entsprechende Maßnahmen durchzuführen. Die Bestimmungen des § 8 bleiben allerdings hinter den Erwartungen des DGB zurück. Insbesondere wird nicht erläutert, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zu ergreifen hat.

Psychische Belastungen müssen aus Sicht des DGB stärker in den Fokus des Mutterschutzgesetzes gerückt werden. Frauen sind in hohem Maße von psychischen Fehlbelastungen betroffen. Diese Belastungen können die Gesundheit der schwangeren und stillenden Frauen gefährden und die Wahrscheinlichkeit für Fehl- oder Totgeburten erhöhen.

Der DGB fordert, psychische Belastungen und ihre möglichen gesundheitlichen Folgen klar zu bestimmen und den Schutz vor Gesundheitsgefährdungen, die durch psychische Belastungen hervorgerufen werden, durchgängig im Gesetz zu verankern. Psychische Belastungen etwa durch Teilzeit, Leistungsverdichtung, Leistungsbemessung, Leistungsdruck, Arbeitshetze, Mangel an Handlungsspielraum und prekäre Beschäftigung sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen durch psychische Belastungen etwa in den Pflegeberufen oder in Berufen mit regelmäßigem Kontakt mit Kundinnen und Kunden (emotionale/psychische Betroffenheit, Sorge-, Emotions- und Interaktionsarbeit) oder durch mangelnde Willkommenskultur und Mobbing in der Schwangerschaft müssen deutlicher berücksichtigt und Schutzmaßnahmen verankert werden.

Der DGB begrüßt die in den Sätzen 2 und 3 formulierten Bestimmungen, hält allerdings aus Gründen der Rechtssicherheit eine Ergänzung dahingehend für notwendig, dass die für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit erforderlichen Maßnahmen für schwangere oder stillende Frauen und ihr Kind nicht zur Verschlechterung des Einkommens führen dürfen.

#### **Zu Abs. 2**

Die vorgesehene Regelung lehnt der DGB mit Nachdruck ab. Im Arbeitsschutzgesetz (§ 4 Allgemeine Grundsätze) ist festgelegt, dass der Arbeitgeber Arbeit so zu gestalten hat, dass eine Gefährdung für das Leben und die physische und psychische Gesundheit möglichst



vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Eine Unterscheidung zwischen verantwortbarer und unverantwortbarer Gefährdung kennt das Arbeitsschutzrecht nicht. Vielmehr ist der Begriff der Gefährdung im Arbeitsschutz definiert als „Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit“. Der Gesetzentwurf widerspricht damit nicht nur den starken und wirksamen Zielen des Arbeitsschutzgesetzes, eine entsprechende gesetzliche Regelung hätte auch ein geringeres Schutzniveau für schwangere und stillende Frauen zur Folge.

Eine Bewertung von „verantwortbar“ oder „unverantwortbar“ soll nach dem Gesetzentwurf dadurch erfolgen, dass eine Abwägung zwischen der Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung und der Schwere eines möglichen Gesundheitsschadens getroffen wird. Das Gebot der Gefährdungsvermeidung, wie es im Arbeitsschutzgesetz normiert ist, würde damit nicht berücksichtigt. Dies ist im Übrigen auch nach der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG nicht zulässig. Die geplanten Bestimmungen würden somit auch gegen gemeinschaftsrechtliche Vorgaben verstoßen. Der DGB fordert, den Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ und die diesbezüglichen Erläuterungen zu streichen und damit an das Grundverständnis des Arbeitsschutzgesetzes anzupassen.

### **Zu Abs. 3**

Zur Klarstellung sollte nach Auffassung des DGB hier ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die Arbeitsunterbrechung in belastenden Arbeitssituationen ohne Entgeltausfall und je nach Bedarf der schwangeren oder stillenden Frau in Anspruch genommen werden können.

### **Zu Abs. 6**

Abs. 6 regelt die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Es handelt sich um einen wichtigen, bereits in § 3 Abs. 3 ArbSchG geregelten allgemeinen Grundsatz, der aus Sicht des DGB in einem gesonderten Paragraphen geregelt werden sollte.

## **§ 9 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen**

### **Zu Abs. 1**

Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und die Einhaltung der Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen sind entscheidende Instrumente der Arbeitsplatzgestaltung, um Frauen die Weiterbeschäftigung in Schwangerschaft und Stillzeit zu ermöglichen. Sie sind auf Prävention angelegt, sollen Gefährdungen ausschließen und Probleme bei der Umsetzung des Mutterschutzes vermeiden mit dem Ziel, die gefährdungsfreie Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben zu gewährleisten.

Nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung ist die spezielle Prävention vor schwangerschaftsbedingten Gesundheitsrisiken nun stärker mit der allgemeinen Präventionspflicht des Arbeitgebers nach § 5 ArbSchG verschränkt. Im Rahmen der ganzheitlichen, präventionsorientierten Gefährdungsbeurteilung müssen immer auch die Gefährdungen beurteilt werden, denen eine schwangere oder stillende Frau oder deren Kind ausgesetzt sein kann. Das ist wichtig auch für den Fall, dass eine Frau bereits schwanger ist, ohne es selbst zu



wissen. Der Arbeitgeber muss somit Risiken ermitteln und vermeiden, bevor eine Schwangerschaft angezeigt wird, und er muss die Gefährdungsbeurteilung konkretisieren, sobald eine Frau ihm mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt.

Darüber hinaus muss nach Auffassung des DGB geregelt werden, dass der Arbeitgeber für den Fall, dass er seiner Pflicht einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der Tätigkeit durch eine schwangere oder stillende Frau nicht nachgekommen ist, spätestens nach Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder des Stillens unverzüglich binnen weniger Werktagen die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen hat.

### **Zu Abs. 2**

Für den DGB ist überdies entscheidend, dass nicht nur jede Frau über die Gefährdungen am Arbeitsplatz informiert, sondern auch, dass bei der Gefährdungsbeurteilung und der sachgerechten Anpassung der Schutzmaßnahmen gleichermaßen eine umfassende Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung sichergestellt sein muss – auch, damit die geforderte Rangfolge der sachgerechten Umgestaltung der Arbeitsbedingungen eingehalten und nicht vorschnell aus rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ein sog. Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird. Damit würde auch sichergestellt, dass zu dem Zeitpunkt, in dem eine Frau ihre Schwangerschaft oder den Umstand, dass sie ihr Kind stillt, anzeigt, bereits ein mutterschutzrechtliches Konzept zum Schutz der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes vorliegt. § 9 Abs. 2 muss daher aus Sicht des DGB um einen Satz 2 ergänzt werden: „Hierbei ist die betriebliche Interessenvertretung zu beteiligen.“

### **Zu Abs. 3**

Absatz 3 regelt das sog. betriebliche Beschäftigungsverbot für den Fall, dass die Vorgaben der Absätze 1 oder 2 nicht eingehalten werden. Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 4 wird verwiesen.

Nach § 9 Abs. 3 ist ein *neuer Abs. 4* einzufügen:

„Die schwangere oder stillende Frau hat Anspruch auf eine vertrauliche arbeitsmedizinische Beratung, um die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung umfassend bewerten zu können. Personenbezogene Daten dürfen nur mit Zustimmung der Frauen weitergegeben werden. Diese Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden. Bei Klein- und Kleinstbetrieben wird die arbeitsmedizinische Beratung aus der Umlage finanziert.“

Ein systematischer Transfer arbeitsmedizinischer Expertise zu Fachärztinnen und Fachärzten der Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie Hebammen findet derzeit nicht statt. Mit einer entsprechenden Normierung kann sichergestellt werden, dass die derzeitige Praxis, der zufolge schwangere und stillende Frauen keine arbeitsmedizinische Beratung erhalten, durch einen Anspruch auf arbeitsmedizinische Beratung verändert wird.





## **§ 10 – Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen**

### **Zu Abs. 1 und 2**

Für die Regelungen in den Abs. 1 (Gefahrstoffe) und 2 (Biostoffe) werden im Entwurf unterschiedliche Verben verwendet (Abs. 1: „ausgesetzt ist oder sein kann“; Abs. 2: „in Kontakt kommt oder kommen kann“). Im Gefahrstoffbereich beinhaltet „ausgesetzt sein“ automatisch auch den Hautkontakt. Was biologische Erreger betrifft, ist auch die inhalative Exposition von Bedeutung. Die Verwendung unterschiedlicher Verben dürfte demnach eher irritierend sein. Der DGB empfiehlt, das Verb „ausgesetzt sein“ zu verwenden, weil es das Umfassendere ist.

Die Ergänzung „oder sein kann“ ist weder sinnvoll noch zielführend. Eine Gefährdung setzt Exposition voraus. Wo sie auftreten kann, ist es Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung, dies festzustellen und in Abhängigkeit hiervon den Tätigkeits- und Bewegungsraum einer schwangeren Frau festzulegen. Im Übrigen gelten die hohen Anforderungen der Gefahrstoffverordnung auch für Nichtschwangere.

Die Einführung der Kategorie der unverantwortbaren Gefährdung lehnt der DGB ab. Im ArbSchG ist festgelegt, dass Gefährdungen für alle Beschäftigten möglichst zu vermeiden und falls dies nicht möglich ist, nach dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie nach sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu minimieren sind. Das gilt nicht erst im Falle einer Schwangerschaft. Die Schutzmaßnahmen werden dementsprechend festgelegt. In den Unterweisungen werden die Beschäftigten darüber beraten, welche Gefährdungen bestehen. Das beinhaltet etwa bei Gefahrstoffen auch die Information über mögliche Gefährdungen des ungeborenen Lebens. Die festgelegten Grenzwerte sollen die Gesundheit der Beschäftigten und des ungeborenen Kindes schützen und sind einzuhalten.

Die in § 10 aufgezählten Gefährdungsursachen müssen um den Aspekt der „Psychischen Belastungen“ ergänzt werden. Dieser ist – der Aufbau logik der Absätze 1 bis 6 folgend – als eigener Absatz aufzunehmen. Damit wird zum einen die gebotene Synchronität der geplanten Neuregelungen im MuSchG mit den Bestimmungen des ArbSchG gewährleistet. Mit einer solchen Ergänzung würde darüber hinaus der im MuSchG selbst angelegten Systematik Rechnung getragen: § 8 (Gestaltung der Arbeitsbedingungen) Abs. 1 bestimmt, dass der „Arbeitgeber [...] bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit [sic!] sowie der ihres Kindes zu treffen [hat]“.

## **§ 11– Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen**

Im Hinblick auf die Kategorie der unverantwortbaren Gefährdung und den zu ergänzenden Aspekt der psychischen Belastungen verweist der DGB auf die Ausführungen zu § 10.



## **§ 12 – Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot**

Der DGB begrüßt, dass die Gestaltungspflicht des Arbeitgebers und die Rangfolge der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen in das MuSchG integriert werden sollen. Die Zusammenführung des MuSchG mit den zentralen untergesetzlichen Regelungen des § 3 MuSchArbV ist ein entscheidender Schritt zur wirksameren Umsetzung der Vorgaben des Verfassungs-, Europa- und Völkerrechts, wonach geeignete Regelungen zu schaffen sind, die der ausschließenden Wirkung von Schutzvorschriften in der Wirklichkeit des Arbeitslebens begegnen und sie ggf. kompensieren (BVerfG vom 18.11.2003, 1 BvR 302/96). Unter Verweis auf die Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden in § 26 sollte auch an dieser Stelle auf die Kontrolle der Wahrnehmung der Pflicht zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen hingewiesen werden.

Um zu verhindern, dass schwangere oder stillende Frauen auf gesundheitlich zumutbaren, aber schlechter bezahlten Arbeitsplätzen Vergütungseinbußen haben, sollte die Regelung außerdem um den Hinweis ergänzt werden, dass die entsprechend Nr. 1 und 2 durchzuführenden Maßnahmen nicht zu einer Entgeltminderung führen dürfen.

Der DGB plädiert eindringlich dafür, vom Begriff des betrieblichen Beschäftigungsverbots Abstand zu nehmen und verweist im Übrigen auf seine Ausführungen zu § 2 Abs. 4. In der Überschrift sollte stattdessen von Arbeitsbefreiung die Rede sein.

Zur sachgerechten Umgestaltung der Arbeitsbedingungen gehört nach Auffassung des DGB auch die Anpassung der Arbeitszeiten. Im bislang geltenden § 3 Abs. 1 MuSchArbV steht, dass bei Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen trifft, damit Gefährdungen durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten ausgeschlossen werden. Diese Worte sind im Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht mehr enthalten. Der DGB spricht sich nachdrücklich dafür aus, die Anpassung der Arbeitszeitbedingungen – wie im geltenden Recht – in § 12 Abs. 1 und 2 auch ausdrücklich zu benennen, weil sonst ein entscheidendes Anpassungsinstrument für die Beschäftigung der Frauen auch während Schwangerschaft und Stillzeit fehlt.

## **§ 13 – Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber**

### **Zu Abs. 2**

Nach § 13 Abs. 2 hat der Arbeitgeber alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 zu informieren.

An dieser Stelle wird unter Hinweis auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BVerfG in der Gesetzesbegründung auf die derzeit in § 2 Satz 1 MuSchArbV geregelte Vorschrift verzichtet, den Betriebs- oder Personalrat in den Betrieben, in denen es einen gibt, über die Ergebnisse der Beurteilung zu informieren. Die Regelung, so steht es in der Gesetzesbegründung, könne entfallen, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu ergreifenden Maßnahmen umfasse. Der DGB spricht sich nachdrücklich dafür aus, die Pflicht zur Unterrichtung des Betriebs- oder Personalrats auch



weiterhin im Mutterschutzgesetz zu normieren. Noch vor der Personalabteilung sind die Interessenvertretungen oft die erste Anlaufstelle für schwangere oder stillende Frauen. Angesichts der Vielzahl an Themen und Vorgängen, mit denen sich der Betriebs- oder Personalrat in seiner täglichen Arbeit zu befassen hat, ist es entscheidend, dass er über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die zu ergreifenden Maßnahmen zeitnah informiert wird. Das gilt insbesondere für den Fall, dass schwangere oder stillende Frauen im Hinblick auf sachbezogene Fragen oder Anliegen von der Interessenvertretung Beratung und Unterstützung erwarten. Das gilt aber auch ganz allgemein, weil die Interessenvertretung aus den mutterschutzrechtlichen Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung ggfs. Hinweise für Gestaltungsmaßnahmen erhält, die allen Beschäftigten zugutekommen. Angesichts der Pflicht des Arbeitgebers, alle Beschäftigten des Betriebes zu informieren, würde eine direkte Unterrichtung des Betriebs- und Personalrats auch keinen zusätzlichen Aufwand verursachen. Im Übrigen spricht der DGB sich dafür aus, dass die Unterrichtung aller Beteiligten in Schriftform (Aushänge sind auch in Textform zulässig) zu erfolgen hat und dieses Formerfordernis auch normiert wird.

### **Unterabschnitt 3 – Ärztlicher Gesundheitsschutz**

#### **Zu § 15 – Ärztliches Beschäftigungsverbot**

Der DGB spricht sich dafür aus, die Überschrift des § 15 „Ärztliches Beschäftigungsverbot“ durch die Formulierung in der entsprechenden Regelung, also durch „Ärztliches Zeugnis“, zu ersetzen.

Der DGB stellt in diesem Zusammenhang fest, dass sowohl Gynäkologinnen und Gynäkologen als auch die Facharztgruppen, die in der hausärztlichen Versorgung tätig sind, oftmals nicht mit arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen vertraut sind. Dies führt bei der Entscheidung über die Beschäftigungsfähigkeit zu Problemen. Der DGB regt daher an, darauf hinzuwirken, dass von der Ärztekammer entsprechende Fortbildungsangebote unterbreitet werden und darüber hinaus mittelfristig dafür Sorge getragen wird, dass die Fachärzteausbildung um Elemente der Arbeitswissenschaft ergänzt wird.

### **Abschnitt 3: Kündigungsschutz**

#### **§ 16 – Kündigungsverbot**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Klarstellungen sowie die unionsrechtlichen Anpassungen und Ergänzungen des Kündigungsschutzes. Insbesondere der Kündigungsschutz nach einer späten Fehlgeburt schützt die betroffenen Frauen, die sich aus psychologischer Sicht unter diesen Umständen häufig in einer schwierigen und belastenden Situation befinden.

### **Abschnitt 4: Leistungen (§§ 17-23)**

Den Ausschluss arbeitnehmerähnlicher Personen von den Leistungen nach Abschnitt 4 lehnt der DGB ab (s. hierzu die Ausführungen zu § 1 Abs. 2 Nr. 7).



Mit der neuen Regelungssystematik werden die bislang in verschiedenen Paragraphen geregelten Berechnungsgrundlagen zur Bestimmung der Höhe der Mutterschutzleistungen zusammengeführt: des Mutterschutzlohns als Entgeltersatzleistung bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen einerseits und der Leistungen während der Schutzfristen vor und nach der Geburt (Mutterschaftsgeld und Zuschuss des Arbeitgebers) andererseits. Diese Zusammenführung hat inhaltliche Unstimmigkeiten zu Folge, die eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der betroffenen Frauen nach sich ziehen.

Nach dem vorliegenden Regelungsvorschlag (§ 20 Abs.1 S. 1) sollen „unverschuldete Fehlzeiten“ ohne Arbeitsentgelt im Berechnungszeitraum außer Betracht bleiben. Ob zu den „unverschuldeten Fehlzeiten“ wie bisher auch die – ja gerade durch eine Erklärung der Frau bewusst herbeigeführte – Elternzeit zählt, erscheint zweifelhaft. Die Gesetzesbegründung nennt als Beispiele nur die Arbeitsunfähigkeit und den unbezahlten Urlaub (zu § 20 Abs. 1 Nr. 1, S. 108). Das Kriterium der „unverschuldeten Fehlzeiten“ erscheint daher nicht tragfähig und bietet keine Rechtssicherheit. Der DGB regt an, an der bisherigen Formulierung „Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde“ festzuhalten und klarzustellen, dass hierzu insbesondere Arbeitsunfähigkeit, unbezahlter Urlaub und Elternzeit gehören.

Die Regelung des § 20 Abs. 2 Nr. 1, wonach einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a SGB IV unberücksichtigt bleibt, lehnt der DGB ab.

Nicht nachvollziehbar ist auch, warum für die Höhe der Mutterschaftsleistungen entscheidend sein soll, ob die Frau ihre vorherige Elternzeit gerade beendet hat oder nicht. Nach dem Regelungsvorschlag des § 20 MuSchG sind Mutterschaftsleistungen für die Frau, die während ihrer bereits beendeten Elternzeit teilerwerbstätig war, so zu berechnen, als ob sie im Berechnungszeitraum ohne elternzeitbedingte Einschränkungen gearbeitet hätte (§ 20 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG neu). Im Gegensatz dazu soll die Leistungsberechnung für eine in der Elternzeit teilerwerbstätige schwangere Frau auf der Grundlage des während der Elternzeit erzielten, reduzierten Verdienstes erfolgen (§ 21 Satz 2 MuSchG neu).

Das in der Begründung angeführte Argument, die Schwangere könne die Elternzeit gem. § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG vorzeitig beenden (zu § 21 Satz 1, S. 110), wodurch für sie die günstige Berechnungsgrundlage des § 20 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG gilt, hilft nur teilweise. Denn die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit gilt für die Inanspruchnahme der Schutzfristen vor und nach der Geburt und folgerichtig nur für das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutzlohn gem. § 17 MuSchG neu) hat die Frau diesen Spielraum nicht und muss – je nachdem ob ihre Elternzeit bereits beendet ist oder nicht – ggfs. Leistungen in geringerer Höhe in Kauf nehmen.

Diese Ungleichbehandlung ist auch im Lichte der EuGH-Rechtsprechung, die der Gesetzgeber umsetzen will, problematisch. Die Entscheidung des EuGH in der Rs. Kiinski (EuGH v. 20.09.2007, Rs C-116/06) untersagt grundsätzlich Benachteiligung schwangerer Frauen aufgrund einer vorangegangenen Elternzeit und differenziert nicht zwischen einer gerade beendeten und einer noch nicht beendeten Elternzeit. In einer anderen Entscheidung stellt der EuGH fest, dass eine nationale Regelung gegen die Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG



verstoße, wenn sie eine Schwangere nur deshalb von einer Mutterschaftsleistung ausschließt, weil sie ihren Mutterschutz unmittelbar aus der Elternzeit heraus antritt und nicht zumindest für eine kurze Zeit vor dem Mutterschutz wieder gearbeitet hat (EuGH v. 13.2.2014 Rs. TSN C-512/11 und C-513/11).

Der DGB regt deshalb an, die geplanten Regelungen in § 20 Abs. 2 Nr. 3 und § 21 Satz 2 MuSchG dahingehend zu korrigieren, dass die Reduzierung des Arbeitsentgelts während der Elternzeit für die Berechnung der Mutterschaftsleistungen grundsätzlich außer Betracht bleibt.

## **Abschnitt 5: Durchführung des Gesetzes**

### **§ 25 – Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers**

#### **Zu Abs. 1**

Dass die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde auf stillende Mütter ausgeweitet wird, begrüßt der DGB, weil nur so die Aufsichtsbehörden in die Lage versetzt werden, ihren Aufgaben nachkommen zu können.

Unter Verweis auf die Ausführungen im einleitenden Teil (S. 2ff.) und zu § 4 im Besonderen lehnt der DGB die in § 25 Abs. 1 Nr. 2 normierte Meldepflicht des Arbeitgebers, wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 oder Abs. 3 Satz 2 und zu beschäftigen, ab. Das Gleiche gilt für die Meldepflicht, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 oder Abs. 2 Satz 2 und 3 zu beschäftigen.

Eine Meldepflicht des Arbeitgebers an die Aufsichtsbehörde hält der DGB für nicht ausreichend, weil das hohe Risiko besteht, dass im Binnenverhältnis zwischen Arbeitgeber und der schwangeren oder stillenden Frau die Entscheidung der Frau nicht freiwillig erfolgt. Daran würde auch eine bloße Meldepflicht an die zuständige Aufsichtsbehörde nichts ändern. Der DGB plädiert daher auch in diesem Zusammenhang eindringlich dafür, Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot in begründeten Einzelfällen nur *durch Genehmigung* der Aufsichtsbehörden *bei Vorliegen der weiter vorne genannten Voraussetzungen* zu ermöglichen. Das Gleiche gilt für die Ausnahmen nach § 5 Abs. 1.

### **§ 26 – Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden**

#### **Zu Abs. 3**

Ausnahmen vom Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sollten in begründeten Einzelfällen nach Prüfung der aus Sicht des DGB notwendigen Voraussetzungen ausschließlich durch die zuständigen Aufsichtsbehörden erteilt werden dürfen. Auf die Ausführungen an entsprechender Stelle der Stellungnahme wird verwiesen.

### **§ 27 – Ausschuss für Mutterschutz**

Der DGB hält die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz für ein geeignetes Instrument, die Konkretisierung und kontinuierliche Anpassung mutterschutzrechtlicher Maßnahmen in rechtlicher Hinsicht und auf betrieblicher Ebene zu steuern. Ein Ausschuss, der sich



neben den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen ausdrücklich und zielgenau mit dem Mutterschutz befasst, ist geboten. Der Mutterschutz wird als eindeutig geschlechtsspezifisches Thema im Arbeitsschutz insgesamt stiefmütterlich behandelt, während zugleich darauf verzichtet wird, die Geschlechterperspektive konsequent und umfassend im Arbeitsschutz zu verankern.

Um aber eine enge Verzahnung mit den anderen staatlichen Ausschüssen im Arbeitsschutz zu gewährleisten, ist die Besetzung des Ausschusses nach dem Vorbild der bestehenden Arbeitsschutzausschüsse sinnvoll: Das heißt, es sollten alle Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) einbezogen werden, also auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz würde von der hohen fachlichen Kompetenz und Expertise der Unfallversicherung im Arbeitsschutz, beispielsweise beim Umgang mit Gefahrstoffen, profitieren. Die Geschäftsführung des Ausschusses muss durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfolgen, da dort die bereits bestehenden staatlichen Ausschüsse angesiedelt sind. Anders ist eine zielgerichtete, die Sicherheit und Gesundheit der schwangeren und stillenden Frauen fördernde Arbeitsweise nicht möglich. Darüber hinaus besitzt die BAuA die für den Ausschuss notwendige Fachexpertise in vielen Belangen des Mutterschutzes.

Bei der Einrichtung des Ausschusses ist darauf zu achten, dass die Aufgaben klar definiert und von den bereits bestehenden Ausschüssen abgegrenzt werden, ansonsten drohen Doppelstrukturen, die die Anwendung der Technischen Regeln in der betrieblichen Praxis gefährden würden. Es muss sichergestellt sein, dass der Ausschuss für Mutterschutz in enger Absprache mit den bereits bestehenden Ausschüssen seinen Zuständigkeitsbereich definiert und ein regelmäßiger Austausch stattfindet.



## Artikel 2

### Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Der DGB begrüßt sehr, dass die bisherige Fassung des § 79 BBG durch die Anforderung ersetzt werden soll, Mutterschutz für Beamtinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang auf dem Niveau des Mutterschutzgesetzes zu gewährleisten.

Einen echten Fortschritt stellt die beabsichtigte Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben dahingehend dar, dass nicht mehr an die Stelle der Aufsichtsbehörde die oberste Dienstbehörde treten soll, die bisher die entsprechenden Befugnisse auf die unmittelbar nachgeordnete Behörde übertragen darf. Stattdessen sollen sich die Befugnisse der regulären Aufsichtsbehörden künftig auch auf die Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften bei Beamtinnen erstrecken. Damit würde zumindest für diesen Teilbereich die gegenwärtige Praxis beendet, nach der die Behörden sich selbst bzw. die in ihrem Geschäftsbereich befindlichen und eng mit ihnen verzahnten Behörden beaufsichtigen. Ein Blick in den Arbeitsschutz zeigt, dass selbst bei der Kontrolle von Dienstbehörden durch andere Träger der öffentlichen Verwaltung häufig sehr viel „Rücksicht“ auf deren Belange genommen wird und Mittel des Ordnungswidrigkeitenrechts auch bei groben Verstößen nur sehr zurückhaltend eingesetzt werden.

Dass für die Kontrolle und Überwachung der nicht dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften – also der dem Abschnitt 3 (Kündigungsschutz) und dem Abschnitt 4 (Leistungen) des MuSchG entsprechenden Regelungen – weiterhin die obersten oder unmittelbar nachgeordneten Dienstbehörden verantwortlich bleiben sollen, hält der DGB für hinnehmbar.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum das Mutterschutzgesetz – zumindest hinsichtlich der Abschnitte 2 (Gesundheitsschutz), 5 (Durchführung) und 6 (Ordnungswidrigkeiten) – nicht unmittelbar auf alle Beamtinnen erstreckt werden soll. Denn wie die Begründung zu Recht ausführt, gelten für die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen die unionsrechtlichen Vorgaben des Mutterschutzes uneingeschränkt und einheitlich – unabhängig von den Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei oder bei den Katastrophenschutzdiensten.

Punktuell zu beachtende Besonderheiten des Dienstrechts können kein Grund dafür sein, dass die Beamtinnen vom Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes ausgenommen werden sollen.

Die Ausgestaltung des Mutterschutzes für Beamtinnen durch dienstrechtliche Vorschriften wird damit begründet, dass „die gesetzessystematische Eigenständigkeit des Beamtenrechts erhalten bleiben“ soll. Diese Vorgehensweise ermögliche die Regelung des Mutterschutzes für Beamtinnen innerhalb der bestehenden Regelwerke. Doch die Eigenständigkeit des Beamtenrechts ist kein hilfreicher Selbstzweck. Gerade in Behörden mit kleinem Personalkörper und wenigen Beamtinnen führt diese Eigenständigkeit zu großer Unsicherheit und enormem Aufwand bei der Rechtsanwendung. Da die Personalstellen wegen der Gel-



—  
tung für Tarifbeschäftigte das Mutterschutzgesetz und dessen Auslegung ohnehin beherrschen müssen, würde es den Aufwand erheblich reduzieren, wenn dieses unmittelbar für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst gelten würde. Stattdessen müssen sich die Personalstellen kleinerer Behörden, bei denen Schwangerschaften nicht an der Tagesordnung sind, aufwendig durch lange Verweisungsketten suchen und haben am Ende mit vagen Anordnungen einer „entsprechenden Anwendung“ nur eine unzureichende Handlungsanleitung. Erfahrungsgemäß geht die Tatsache, dass Besonderheiten hoheitlicher Dienste bei Streitkräften, Polizei oder Katastrophenschutz keinen Grund für Abweichungen vom Schutzniveau rechtfertigen, bei den rechtsanwendenden Dienststellen durch diese Unübersichtlichkeit unter.

Auch der einheitlichen Rechtsanwendung durch die Aufsichtsbehörden wäre gedient, wenn diese nur das Mutterschutzgesetz zu beachten hätten.

Schließlich wäre es kontraproduktiv, den Mutterschutz für Beamtinnen bei übergreifenden Durchführungsfragen wie sie im geplanten Ausschuss für Mutterschutz gem. § 24 MuSchG-E erörtert werden sollen, außen vor zu lassen, obwohl die öffentlichen Arbeitgeber in diesen Ausschuss einbezogen sind.

—  
Der DGB fordert daher, in Artikel 1 des Gesetzes den Anwendungsbereich unmittelbar auf Beamtinnen zu erstrecken und in den Artikeln 2 und 3 des Gesetzes nur klarstellende Hinweise darauf aufzunehmen, dass das Mutterschutzgesetz anzuwenden ist. Praktikabel wäre dabei auch, die unmittelbare Anwendung nur für die Abschnitte 2 (Gesundheitsschutz), 5 (Durchführung) und 6 (Ordnungswidrigkeiten) des Mutterschutzgesetzes anzuordnen.

### **Artikel 3**

#### **Änderung des Beamtenstatusgesetzes**

Siehe die Anmerkungen zu Artikel 2 hinsichtlich der unmittelbaren Anwendung auf Beamtinnen der Länder und Gemeinden und der Beamtinnen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Länder unterliegen.