



## **Wortprotokoll** der 71. Sitzung

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

Berlin, den 19. September 2016, 14:00 Uhr  
Paul-Löbe-Haus  
Saal 2.200

Vorsitz: Paul Lehrieder, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### **Einzigiger Tagesordnungspunkt**

**Seite 12**

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

**BT-Drucksache 18/8963**

#### **Federführend:**

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

#### **Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenab-  
schätzung

#### **Gutachtlich:**

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

#### **Berichterstatter/in:**

Abg. Bettina Hornhues [CDU/CSU]

Abg. Gülistan Yüksel [SPD]

Abg. Cornelia Möhring [DIE LINKE.]

Abg. Dr. Franziska Brantner [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



<b>Anwesenheitslisten</b>	<b>Seite 3</b>
<b>Anwesenheitsliste Sachverständige</b>	<b>Seite 9</b>
<b>Sprechregister Abgeordnete</b>	<b>Seite 10</b>
<b>Sprechregister Sachverständige</b>	<b>Seite 11</b>
<b>Zusammenstellung der Stellungnahmen</b>	<b>Seite 39</b>



18. Wahlperiode



Deutscher Bundestag

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

Montag, 19. September 2016, 14:00 Uhr

**CDU/CSU**

Ordentliche Mitglieder

Boermann, Maik

Groden-Kranich, Ursula

Hornhues, Bettina

Koob, Markus

Launert Dr., Silke

Lehrieder, Paul

Pahlmann, Ingrid

Pantel, Sylvia

Patzelt, Martin

Pols, Eckhard

Rief, Josef

Schwarzer, Christina

Tauber Dr., Peter

Timmermann-Fechter, Astrid

Weinberg (Hamburg), Marcus

Wiese (Ehingen), Heinz

Zöllner, Gudrun

*Martin Mickelath*

Unterschrift

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

18. September 2016

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes  
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro  
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32552 Fax: +49 30 227-32719

Seite 1 von 3



18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (18. Ausschuss)  
Montag, 19. September 2016, 14:00 Uhr

### SPD

#### Ordentliche Mitglieder

Unterschrift

Bahr, Ulrike

Grise, Petra

Folgenschnur Dr., Fritz

Kämpel, Birgit

Rix, Sonke

Rührich, Susann

Schlegel Dr., Dorothee

Schulte, Ursula

Schwartz, Stefan

Stadler, Svenja

Yüksel, Gülistan

#### Stellvertretende Mitglieder

Unterschrift

Diaby Dr., Karamba

Eugelmeyer, Michaela

Gotschalck, Ulrike

Grise, Kerstin

Heinrich, Gabriela

Kermer, Marina

19. September 2016

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes  
Bürostr. 27-4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro  
Luisenstr. 38-44, Telefon: +49 30 327-32659 Fax: +49 30 327-38319

Seite 3 von 8



18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)  
Montag, 18. September 2016, 14:00 Uhr

### SPD

#### Stellvertretende Mitglieder

Kühn-Mengel, Helga

Mattheis, Hilde

Reimann Dr., Carola

Stamm-Fibich, Martina

Träger, Carsten

Unterschrift

---

---

---

---

---

### DIE LINKE.

#### Ordentliche Mitglieder

Möhring, Cornelia

Müller (Potsdam), Norbert

Werner, Katrin

Wunderlich, Jörn

Unterschrift

*C. Möhring*

---

---

---

---

#### Stellvertretende Mitglieder

Hein Dr., Rosemarie

Lenkart, Ralph

Petzold (Havelland), Harald

Vogler, Kathrin

Unterschrift

*Harald Petzold*

*Johanna Hein*

---

---

---

---

*Julke Koellmann*

18. September 2016

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes  
Redeort ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro  
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-92659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 4 von 5



18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)  
Montag, 19. September 2016, 14:00 Uhr

### BÜ90/GR

#### Ordentliche Mitglieder

Brantner Dr., Franziska

Dörner, Katja

Schauws, Ulle

Wagner, Doris

Unterschrift

#### Stellvertretende Mitglieder

Lazar, Monika

Scharfenberg, Elisabeth

Schulz-Asche, Kordula

Walter-Rosenheimer, Beate

Unterschrift



Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

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

Montag, 19. September 2016, 14:00 Uhr

	Fraktionsvorsitz	Vertreter
CDU/CSU	_____	_____
SPD	_____	_____
DIE LINKE	_____	_____
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	_____	_____

**Fraktionsmitarbeiter**

Name (Bitte in Druckschrift)	Fraktion	Unterschrift
Rust, Antje	CDU/CSU	<i>[Handwritten Signature]</i>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Stand: 20. Februar 2015  
Referat ZT 4 – Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339







**Unterschriftenliste der Sachverständigen**  
für 71. Sitzung - öffentliche Anhörung  
zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts  
am 19. September 2016, 14.00 bis 16.00 Uhr, PLH, Saal 2.200

Name	Unterschrift
Isabel Rothe	
Dr. Elke Roos	
Kerstin Plack	
Dr. Kathrin van Riesen	
Anja Weusthoff	
Petra Müller-Knöß	
Marianne Weg	

16. September 2016



## **Sprechregister Abgeordnete**

	Seite
<b>Maik Beermann (CDU/CSU)</b>	<b>25</b>
<b>Dr. Franziska Brantner (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)</b>	<b>33, 34, 37</b>
<b>Ursula Groden-Kranich (CDU/CSU)</b>	<b>37</b>
<b>Bettina Hornhues (CDU/CSU)</b>	<b>22, 26, 35</b>
<b>Jutta Krellmann (DIE LINKE.)</b>	<b>32, 35</b>
<b>Vorsitzender Paul Lehrieder (CDU/CSU)</b>	<b>12, 20, 21, 27, 33, 35, 36, 38</b>
<b>Maria Michalk (CDU/CSU)</b>	<b>23</b>
<b>Cornelia Möhring (DIE LINKE.)</b>	<b>31</b>
<b>Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)</b>	<b>33, 34, 37</b>
<b>Mechthild Rawert (SPD)</b>	<b>29</b>
<b>Dr. Dorothee Schlegel (SPD)</b>	<b>30</b>
<b>Marcus Weinberg (Hamburg) (CDU/CSU)</b>	<b>24</b>
<b>Gülistan Yüksel (SPD)</b>	<b>27, 28, 36</b>



## Sprechregister Sachverständige

	Seite
<b>Petra Müller-Knöß</b> IG Metall Vorstand Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz Frankfurt am Main	<b>12, 29, 31, 32, 35</b>
<b>Kerstin Plack</b> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. Berlin	<b>14, 22, 24, 35</b>
<b>Dr. Kathrin van Riesen</b> Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) Lüneburg	<b>15, 27, 34</b>
<b>Dr. Elke Roos</b> Richterin am Bundessozialgericht Kassel	<b>16, 24, 26, 38</b>
<b>Prof. Isabel Rothe</b> Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dortmund	<b>17, 36</b>
<b>Marianne Weg</b> Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V. Berlin	<b>19, 20, 29, 33, 34, 37</b>
<b>Anja Weusthoff</b> DGB Bundesvorstand Berlin	<b>20, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 37</b>



Der **Vorsitzende**: Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren, ich eröffne die heutige 71. Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die öffentliche Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts. Ich begrüße dazu insbesondere die Mitglieder des Familienausschusses sowie die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse. Für die Bundesregierung begrüße ich ebenfalls herzlich Frau Parlamentarische Staatssekretärin Caren Marks.

Ich heiße ebenfalls die Besucherinnen und Besucher und insbesondere die Sachverständigen unserer heutigen Anhörung herzlich willkommen: Frau Petra Müller-Knöb vom IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz aus Frankfurt am Main, Frau Kerstin Plack von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin, Frau Dr. Kathrin van Riesen, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen aus Lüneburg, Frau Dr. Elke Roos, Richterin am Bundessozialgericht in Kassel, Frau Prof. Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund, Frau Marianne Weg, Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund in Berlin und Frau Anja Weusthoff vom DGB Bundesvorstand in Berlin. Die ebenfalls eingeladene Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände konnte aus Termingründen leider keine Vertreterin bzw. keinen Vertreter benennen, sodass wir die Anhörung mit sieben Sachverständigen durchführen.

Ich weise darauf hin, dass die Anhörung live im Internet übertragen und auch in der Mediathek auf der Homepage des Deutschen Bundestages bereitgestellt wird. Es wird ein Wortprotokoll der Anhörung erstellt, welches ebenfalls im Internet abrufbar sein wird. Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen sind während der Sitzung nicht gestattet. Ebenso bitte ich alle Anwesenden, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten. Weiterhin weise ich darauf hin, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen vor dem Sitzungssaal ausliegen und auch ins Internet eingestellt wurden.

Der Ablauf der Anhörung ist wie folgt vorgesehen: Wir beginnen mit den Eingangsstatements der Sachverständigen von jeweils fünf Minuten. Daran schließen sich eine Fragerunde von 60 Minuten und eine freie Fragerunde von 10 Minuten an.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts auf BT-Drucksache 18/8963. Zunächst bitte ich die Sachverständigen um ein kurzes Eingangsstatement von jeweils fünf Minuten. Ich werde Ihnen ein Zeichen geben, wenn Sie Ihre Redezeit ausgeschöpft haben und wäre Ihnen dankbar, wenn Sie dann zum Ende kommen könnten. Der Ablauf der Redezeit wird zudem durch ein akustisches Zeichen signalisiert und am Monitor angezeigt. Ich bitte nun zunächst Frau Müller-Knöb um ihr Eingangsstatement und erteile dann den weiteren Sachverständigen in alphabetischer Reihenfolge das Wort. Bitte Frau Müller-Knöb, Sie haben das Wort.

Frau **Petra Müller-Knöb** (IG Metall Vorstand): Herzlichen Dank. Frau Staatssekretärin, Herr Ausschussvorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich möchte vorweg schicken, dass die Neuregelung des Mutterschutzrechts von uns ausdrücklich begrüßt wird. Es ist erforderlich, neue Erkenntnisse und Anforderungen aus der Praxis in das Gesetz einzufügen. Das unterstützen wir. Es gibt allerdings im vorliegenden Gesetzentwurf unseres Erachtens an verschiedenen Stellen noch erheblichen Korrekturbedarf. Insbesondere sehen wir unter den gegenwärtigen Regelungsvoraussetzungen einen Angriff auf den Arbeitsschutz, wie er derzeit geregelt ist. Ich möchte das in der gebotenen Kürze an zwei Punkten erläutern.

Ich beziehe mich zunächst auf die §§ 4 und 5 des Gesetzentwurfes (MuSchG-E), in denen die Regelungen zur Arbeitszeit getroffen werden. Hier wird der Mutterschutz zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien gestellt, indem Ausnahmen vom begründeten Verdacht für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit dadurch möglich gemacht werden, dass sich die Frau dazu bereiterklärt, trotz des grundsätzlichen Verbotes zu arbeiten. Selbstverständlich geht es uns nicht darum, selbstbe-



stimmtes Handeln der Frauen zu unterbinden. Aber es ist schon interessant, dass Selbstbestimmung gerade dann ermöglicht werden soll, wenn es um den Verzicht auf Schutz geht und das in einer Situation, in der man von einer besonderen Schutzbedürftigkeit der Betroffenen ausgehen muss. Es bestehen begründete Zweifel daran, dass eine solche Einwilligung der Frauen tatsächlich freiwillig erfolgen kann. Dafür spricht zum einen die Erfahrung der betrieblichen Praxis. Danach wägen Frauen genau ab, welche Überlegungen sie anstellen, wenn sie anschließend wieder an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten möchten. Da werden auf Druck hin auch erhebliche Zugeständnisse gemacht. Das ist aber auch ein grundsätzliches Problem des Arbeitsvertragsrechts. Eine solche Freiwilligkeit würde voraussetzen, dass ein annäherndes Kräftegleichgewicht der Arbeitsvertragsparteien besteht. Das ist typischerweise im Arbeitsverhältnis nicht der Fall. Daher muss der Gesetzgeber seiner verfassungsrechtlichen Schutzpflicht nachkommen, damit das Recht auf körperliche Unversehrtheit und Gesundheit gewährleistet wird. Individualrechtliche Vereinbarungen dürfen den Arbeitsschutz nicht unterlaufen. Auch im Mutterschutzgesetz müssen diese Anforderungen unbedingt erfüllt sein.

Ich möchte einen zweiten Punkt ansprechen, der auch von Seiten des Bundesrates wie auch von anderen Expertinnen und Experten des Arbeitsschutzrechts als höchst problematisch eingestuft wird. Das betrifft die notwendige Klarheit und Übereinstimmung der Regelungen im Arbeitsschutzrecht und im Mutterschutzrecht. Das Arbeitsschutzgesetz bestimmt, dass es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers gehört, Gefährdungen für das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten zu vermeiden bzw. möglichst gering zu halten. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen, also zum Beispiel auch für Schwangere, sind dabei zu berücksichtigen. Das regelt das Arbeitsschutzgesetz. Mit den abzuleitenden und durchzuführenden Maßnahmen hat der Arbeitgeber Verbesserungen des Gesundheitsschutzes anzustreben. Das ist zu dokumentieren und auf Wirksamkeit zu prüfen. Gegebenenfalls, wenn es Veränderungen gibt, muss nachgebessert werden. Dieses Konzept des Arbeitsschutzes ist präventiv. Arbeit ist mit Blick auf die Gesundheit

zu gestalten. Das Konzept differenziert nicht danach, wie wahrscheinlich es ist, dass ein Gesundheitsschaden eintritt und es fordert auch nicht erst ab einer bestimmten zu erwartenden Schadensgröße oder Schadenshöhe die Einleitung von Schutzmaßnahmen. Das Konzept des Arbeitsschutzes unterscheidet nicht zwischen verantwortbaren und unverantwortbaren Gefährdungen, wie sie als Begrifflichkeiten in den Gesetzentwurf eingefügt wurden. Es gilt vielmehr im Arbeitsschutzrecht ein generelles Minimierungsgebot von Gefährdungen. Mit der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz werden alle Gefährdungen ermittelt. Dabei sind im Übrigen auch die besonders schutzbedürftigen Beschäftigtengruppen gemäß § 4 Nummer 6 MuSchuG-E zu berücksichtigen.

Ohne dies in Anbetracht der Zeit noch näher ausführen zu können, bedeutet dies hinsichtlich des Gesetzentwurfs zum Mutterschutz, dass dieser mit dem Begriff der unverantwortbaren Gefährdung, die für Schwangere ausgeschlossen werden soll, im Widerspruch zum Arbeitsschutzgesetz steht, das für alle Beschäftigten Gefährdungen generell vermeiden und minimieren will. Er steht sogar nicht nur im Widerspruch, sondern er würde zu einer Absenkung des Schutzniveaus führen, weil erst dann gehandelt werden muss, wenn eine hinreichende Wahrscheinlichkeit für einen Gesundheitsschaden gegeben ist und dieser Schaden müsste auch noch ein bestimmtes Ausmaß haben. Wo der Maßstab dafür liegt, bleibt unklar.

Neben der Streichung des Konzeptes der unverantwortbaren Gefährdung besteht darüber hinaus aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht die Anforderung, die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung stringent an die Logik des Arbeitsschutzgesetzes anzupassen. Hier ist Klarheit für die betriebliche Praxis dringend erforderlich. Unseres Erachtens muss verhindert werden, dass aufgrund unklarer Regelungen im Mutterschutzgesetz die bestehenden Vorschriften im Arbeitsschutzgesetz nicht eingehalten werden. Damit wäre sowohl dem Mutterschutz als auch insgesamt dem Arbeitsschutz nicht gedient. Und wir haben, wie die Praktiker wissen, das besonders große Problem, dass sich die Arbeitgeber bisher schon ihrer



Pflicht zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben an vielen Stellen entziehen. Nur etwa 50 Prozent der Betriebe führen eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durch. Diese Problematik, die wir in der Regelung im Mutterschutzgesetz sehen, würde die Schwierigkeiten im Arbeitsschutz noch verschärfen. Dem vorgesehenen Ausschuss für Mutterschutz kann jedenfalls nicht die Aufgabe übertragen werden, die unterschiedlichen Konzeptionen, die ich nur anreißen konnte, zwischen Arbeitsschutz und Mutterschutz klar und rechtskonform in Regeln für die betriebliche Praxis zu gießen. Diese Aufgabe muss noch in der Gesetzgebung umgesetzt werden. Deswegen sprechen wir uns dafür aus, hier nachzubessern und die entsprechenden Begrifflichkeiten auch tatsächlich an die Arbeitsschutzgesetzgebung anzupassen. Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit.

Frau **Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Frau Staatssekretärin, sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, ich möchte mich für die Gelegenheit bedanken, hier in einem Vorabstatement unsere Interessen darlegen zu können, um die Grundlage unserer Argumentation deutlich zu machen. Auch wenn es den Anschein hat, ist Mutterschutz nicht Frauensache. Für die Betriebe ist ein sicherer und wirksamer Mutterschutz ein ganz zentrales Anliegen. Es liegt nicht nur im Interesse der Frauen, sondern auch besonders im Interesse der Unternehmen, Frauen während einer Schwangerschaft oder während der Stillzeit gefahrlos beschäftigen zu können und im Vorfeld auch feststellen zu können, wie eine solche gefahrlose Beschäftigung möglich ist. Unternehmen unterstützen dieses Ziel seit Jahren. Einzelne Betriebe haben umfassende Gesundheitsmanagementsysteme, um die Beschäftigung von Frauen während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit zu ermöglichen. Die Betriebe haben ein ureigenes Interesse an beständigen Arbeitsverhältnissen und eingespielten Teams, dazu gehört auch die Weiterbeschäftigung von Frauen während der Schwangerschaft oder während der Stillzeit, die längere Zeit in Anspruch nehmen kann. Jeder Arbeitsausfall bedeutet einen erheblichen Aufwand für die Betriebe. Sie müssen entsprechend qualifizierte Ersatzkräfte finden und einarbeiten, was in Zeiten des Fachkräftemangels immer schwieriger

wird.

Frauen sind bei der Mitarbeitersuche gleichermaßen im Fokus wie Männer. Sie haben sogar häufig die besseren Abschlüsse. Diese Talente wollen die Betriebe dauerhaft für sich gewinnen. Die Wirtschaft engagiert sich dafür im Rahmen familienfreundlicher Personalpolitik. Sie ermöglicht die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, auch die Arbeit im Homeoffice, wenn sich das umsetzen lässt. Dabei sind es nicht nur die großen Betriebe, die sich hier engagieren, vielleicht sogar mit betriebseigenen Kitas; auch die kleinen versuchen, ihre Mitarbeiter zu halten und Maßnahmen zu ergreifen sowie Lösungen zu finden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen zu können. Vor diesem Hintergrund ist es für uns wichtig, dass der Mutterschutz, der jetzt neu geregelt werden soll, wirksam und effektiv geregelt wird und zwar auf eine Art und Weise, die für jede Betriebsgröße handhabbar ist und rechtssichere Lösungen ermöglicht.

Die im Koalitionsvertrag genannten Ziele, mehr Transparenz und weniger Bürokratie, und die mit dem Gesetzentwurf beabsichtigte Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeit schwangerer Frauen findet unsere absolute Unterstützung. Der vorliegende Gesetzentwurf setzt das unserer Ansicht nach aber nur unzureichend um. Er führt im Wesentlichen zu mehr Bürokratie, er fördert Beschäftigungshemmnisse und er führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Mehr Bürokratie entsteht besonders durch die Einführung der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung, die gar nicht darauf abstellt, ob eine Frau gefährdet werden kann oder nicht. Sie ist immer durchzuführen, auch wenn Frauen gar nicht beschäftigt werden, dadurch auch nicht schwanger werden können und wo eine Gefährdungsbeurteilung deshalb auch nicht zu mehr Schutz einer schwangeren oder stillenden Frau führen kann.

Der Gesetzentwurf fördert zudem Beschäftigungshemmnisse. Im Wesentlichen betrifft das den generellen Ausschluss getakteter Arbeit für Schwangere. Das betrifft große Bereiche, wo Schwangere von nicht möglicher Fließbandarbeit in getaktete Arbeit versetzt werden, wo auf die Bedürfnisse



der schwangeren Frau Rücksicht genommen werden kann und die Bedingungen so geändert werden können, dass Schwangere weiterbeschäftigt werden können. Wenn jetzt ein generelles Verbot vorgesehen wird, dann werden in ganz erheblichen Bereichen diese Beschäftigungsmöglichkeiten von Schwangeren und Stillenden von vornherein ausgeschlossen. Auch ein Beschäftigungsverbot im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, das immer dann greifen soll, wenn eine konkretisierende, also die zweite Gefährdungsbeurteilung, die überhaupt erst in Angriff genommen werden kann, wenn eine Frau ihre Schwangerschaft anzeigt, nicht durchgeführt ist, führt zu Beschäftigungsverboten auch bei völlig gefahrlosen Tätigkeiten, was nicht nachvollziehbar ist und was gegen den klaren Willen des Gesetzes geht.

Erhebliche Rechtsunsicherheit verursacht auch die generelle Aufnahme arbeitnehmerähnlicher Personen und weiterer Personen wie Schülerinnen und Studentinnen in ein Arbeitsschutzgesetz, das ein besonderes Arbeitsschutzgesetz ist und das Arbeitsverhältnis als Grundlage hat. Genauso kann die Einführung des neuen Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung dazu führen, dass Arbeitgeber bei einer Unsicherheit in der Abwägung lieber ein Beschäftigungsverbot aussprechen, was gerade verhindert werden soll. Dasselbe gilt für die undifferenzierte Ausdehnung des Sonderkündigungsschutzes auf Vorbereitungshandlungen, die so nicht vom EuGH entschieden wurde. Wir brauchen einen wirksamen Mutterschutz, der in der Praxis umsetzbar ist und der die Betriebe nicht überfordert. Die Wirtschaft hat daran größtes Interesse. Der Gesetzentwurf bedarf dafür noch wesentlicher Änderungen.

Frau **Dr. Kathrin van Riesen** (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)): Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender, sehr geehrte Frau Staatssekretärin, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank dass auch wir als BuKoF ein Statement zu diesem Gesetz abgeben dürfen und damit den Blick auf die Situation in den Hochschulen, insbesondere auf die der Studentinnen während der Schwangerschaft und der Stillzeit lenken können. Wie auch schriftlich von uns dargelegt, ist es so, dass sich das Studium

durch die Bologna-Reform sehr stark verändert hat und sowohl die zeitliche Taktung als auch die inhaltliche Ausgestaltung des Studiums sehr viel stärker strukturiert worden sind, als es noch zu Diplom- und Magisterstudiengangzeiten der Fall war. Der Workload von Studierenden ist heute mit einer Vollzeitberufstätigkeit vergleichbar. Studentinnen sollte insoweit während der Schwangerschaft und auch während der Stillzeit ein besonderer Schutz gewährt werden. Die Aufnahme von Studentinnen in das Gesetz ist daher aus unserer Sicht sinnvoll und geboten, auch weil sich der Anteil der Frauen, wie von uns seit vielen Jahren angestrebt, insbesondere in den MINT-Studiengängen, aber auch in der Allgemein- und der Veterinärmedizin erhöht hat. Damit ist die Arbeit in Laboren und Werkstätten angestiegen, wo ein besonderer Schutz gewährleistet werden muss. Dieses sollten die Hochschulen über Nachteilsausgleiche sicherstellen.

Über das Gesetz würde gewährleistet, dass die Hochschulen sich noch mehr mit dem Mutterschutz von Studentinnen auseinandersetzen. Sie müssen sie erfassen und ihnen Informationsmaterial an die Hand geben. Man könnte frühzeitig in Beratungsgespräche mit den Studentinnen gehen, was bisher alles nicht der Fall ist. Heute ist es so, dass Studentinnen selbst kommen und sagen müssen, welche Notwendigkeiten sie für ihren eigenen Schutz sehen. Das würde das Gesetz jetzt auffangen. Mit dem Gesetz werden die Hochschulen aufgefordert, im Sinne einer präventiven Gefährdungsbeurteilung die Studienplätze schon im Vorfeld anzuschauen, nach Nachteilsausgleichen zu suchen und diese den Studentinnen anzubieten.

Auf zwei Punkte möchte ich noch besonders eingehen, das sind die Ausnahmeregelungen in Bezug auf die §§ 4 und 5 MuSchuG-E, namentlich die Nachtarbeit und das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit. Hier sind Ausnahmeregelungen für Studentinnen getroffen worden. Dabei geht es sicherlich darum, einerseits die besondere Situation im Studium im Verhältnis zur Arbeitssituation zu beleuchten und andererseits die Selbstbestimmung der Frau zu fördern. Wir begrüßen das dem Grunde nach, weil die Situation an den Hochschulen sehr heterogen ist. Nicht jedes Studienfach ist gleich getaktet. Es gibt da sehr große



Unterschiede. Dennoch möchten wir darauf hinweisen, dass das auf der Grundlage der freien Entscheidung der Studentinnen passieren muss. Wir möchten nicht, dass durch das Gesetz von außen Anforderungen an die Studentinnen herangetragen werden, beispielsweise Sachzwänge, die das Studieren während des Tages ausschließen. Eine Ausnahme würde es möglich machen, beispielsweise an Kompaktseminaren am Wochenende teilzunehmen oder ähnliches. Das würde die Flexibilität erhöhen, nicht zuletzt im Hinblick darauf, das Studium zeitnah beenden zu können und nicht hinauszuzögern.

Als Weiteres möchte ich noch kurz die finanziellen Leistungen der Studentinnen ansprechen. Wir haben auch darauf hingewiesen, dass es noch eine Lücke gibt, das sind die Stipendiatinnen, die in das Gesetz nicht mit aufgenommen worden sind. Studentinnen sind ausgeschlossen von den finanziellen Leistungen, die das Mutterschutzgesetz gewährt. Das kann zu prekären Situationen bei Studentinnen führen, weil es dann an einer finanziellen Absicherung fehlt. Das BAföG beispielsweise fördert während der Schwangerschaft über drei Monate hinaus. Wenn es aber beispielsweise zu einer Krankheit oder längeren Ruhepause kommt, in der die schwangere Studentin liegen muss und an dem Studium nicht mehr teilnehmen kann, dann wird es zu einer Lücke auch über die BAföG-Förderung kommen.

Solche Lücken gibt es auch an anderer Stelle, beispielsweise wenn Studentinnen geringfügig beschäftigt sind, dann bekommen sie während des Studiums nur 210 Euro. Das entspricht ungefähr einem Fünftel dessen, was sie sonst über einen Nebenjob bekommen würden. Das alles führt dazu, dass sie darauf angewiesen sind, durch ihren Partner oder ihre Familien aufgefangen zu werden. Das würden wir nicht als Selbstbestimmung der Frau und Förderung ihrer finanziellen Unabhängigkeit bezeichnen.

Wir würden uns wünschen, dass es hier zu Verbesserungen kommt, zur Ausweitung beispielsweise von BAföG oder einer anderen finanziellen Absicherung, die noch geschaffen werden müsste.

Frau **Dr. Elke Roos** (Richterin am Bundessozialgericht): Frau Staatssekretärin, Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, der Reformbedarf an sich wird nicht in Zweifel gezogen. Ich möchte hier aus rechtlicher Sicht auf sechs Punkte eingehen, bei denen ich eine Nachjustierung für empfehlenswert halte.

Erstens, vom Schutzbereich des Gesetzes wird jede Person erfasst, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Damit sind selbstverständlich auch alle in Betracht kommenden Fälle von Intersexualität und Transsexualität erfasst. Der im gegenwärtigen Entwurf zusätzlich aufgenommene Hinweis auf die Unabhängigkeit des Schutzbereichs von dem im Geburtseintrag angegebenen Geschlecht ist deshalb überflüssig. Umgekehrt aber findet sich im Gesetzentwurf keinerlei Hinweis auf reproduktionsmedizinische Sachverhalte, obwohl diese natürlich unbeschadet innerstaatlicher Regelungen, Beschränkungen und Verbote praktiziert werden. Insoweit wäre mindestens eine Klarstellung angezeigt, ob und in wie weit reproduktionsmedizinisch herbeigeführte Mutterschaften, zum Beispiel die Bestellmutterchaft, weitergehenden Mutterschutz genießen sollen oder nicht.

Zweitens, der Gesetzentwurf knüpft an das Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Absatz 1 SGB IV an. Der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses stammt aus dem Sozialversicherungsrecht und ist entsprechend seiner dortigen Steuerungsfunktion auf eine offene Fortentwicklung angelegt. Beschäftigung ist jede nicht selbstständige Arbeit, insbesondere die in einem Arbeitsverhältnis. Der Mutterschutz ist aber keine primär sozialversicherungsrechtliche Regelungsmaterie. Die mit dem Beschäftigtenbegriff verbundene Dynamik steht im Grunde im Widerspruch zu einer Wendigkeit, den persönlichen Geltungsbereich des Mutterschutzes klar einzugrenzen. Zumindest sollte eine Klärung herbeigeführt werden, ob und welche Konsequenzen sich aus dem abweichend gewählten Regelungsansatz ableiten, etwa auch für den Rechtsschutz der jetzt gänzlich inhomogenen Personengruppe, die der Gesetzentwurf im Auge hat.





Drittens, der Gesetzentwurf sieht eine Verlängerung der Schutzfrist auf 12 Wochen nach der Entbindung vor, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird. Er verweist insoweit auf die ärztliche Feststellung einer Behinderung nach § 2 SGB IX, also auf Teilhabebeeinträchtigungen. Unklar bleibt, ob die geforderten ärztlichen Feststellungen an einer solchen zu erwartenden Teilhabebeeinträchtigung ausgerichtet werden müssen, oder mit Blick auf die besonderen körperlichen und psychischen Belastungen der Mutter, die der Entwurf im Blick hat, gleichwertigen Feststellungen gesundheitlicher Beeinträchtigungen des Kindes von erheblichem Ausmaß, z. B. Infektionen, gleichgestellt werden sollen. Auch hier empfiehlt sich eine Klarstellung entweder im Sinne einer Begrenzung oder Ausweitung.

Viertens, der Gesetzentwurf regelt – das kam jetzt schon mehrfach zur Sprache – eine mehrstufig ausgestaltete Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber. Der neue Mutterschutz sieht vor, dass für jede Tätigkeit im Rahmen des Allgemeinen Arbeitsschutzes bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen, denen werdende oder stillende Mütter ausgesetzt sind, zunächst abstrakt zu beurteilen sind. Bei Eintritt einer Schwangerschaft oder beim Stillen sind die abstrakt ermittelten Schutzmaßnahmen dann durch den Arbeitgeber fallbezogen zu konkretisieren und festzulegen. Andernfalls tritt, wenn nichts anderes mehr eingreift, ein Beschäftigungsverbot ein. Der Gesetzentwurf geht mit dieser ausnahmslosen Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit über das Konzept des bestehenden Mutterschutzes, wie er in der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz festgelegt ist, hinaus. Der bestehende Mutterschutz stellt darauf ab, Gefährdungsbeurteilungen nur bei Tätigkeiten durchzuführen, die gefährdend wirken können. Das ist ja eine sehr viel weichere Formulierung.

Fünftens, der Gesetzentwurf führt den unbestimmten Rechtsbegriff der unverantwortbaren Gefährdung neu ins Gesetz ein, um eine Grenze zu markieren, bei der notfalls ein Beschäftigungsverbot eintreten muss. Die unverantwortbare Gefährdung definiert der Entwurf allerdings nur sehr

vage. Im Grunde erschließt er sich mehr oder weniger über den Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung, der im Wege einer gesetzlichen Fiktion definiert wird, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach eine gesundheitliche Beeinträchtigung vermeiden. Im Entwurf wird insoweit auf die Grenzwerte in den einschlägigen Gefährdungsbereichen verwiesen, so denn welche vorhanden sind. Im Übrigen ist man auf Näherungswerte angewiesen und bewegt sich im Bereich der Rechtsunsicherheit. Es ist deshalb zu prüfen, ob ein Verzicht auf diesen neu eingeführten Begriff denkbar und möglich ist.

Sechstens, mit der Beibehaltung des ärztlichen Beschäftigungsverbot, jetzt in § 15 des Entwurfs, wird die schwierige Grenzziehung zur Arbeitsunfähigkeit mit den aber erheblichen rechtlichen Konsequenzen beibehalten. Es empfiehlt sich, darüber nachzudenken, ob nicht vielleicht bei allen Gefährdungen, die auf schwangerschaftsspezifische Probleme zurückzuführen sind und einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, vielleicht zur besseren Regelungsklarheit eine gesetzliche Vermutung für einen Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird.

Frau **Prof. Isabel Rothe** (Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Herr Vorsitzender, Frau Staatssekretärin, wenn ich jetzt über das neue Mutterschutzgesetz spreche, dann tue ich das aus der Perspektive der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, d. h. aus der Perspektive der Institution, die dem Arbeitsschutz zeitgemäßes Wissen durch Forschung zur Verfügung zu stellen hat sowie die Funktionalität des Arbeitsschutzsystems evaluiert und weiterentwickelt. Vor diesem Hintergrund gefällt uns die Handschrift des neuen Mutterschutzgesetzes bei vielen Themen, die sicher im Detail zu diskutieren sind.

Warum gefällt es uns? Wir finden es gut, dass die Vorgehensweisen und Akteure des Arbeitsschutzes so konsequent im Interesse des Mutterschutzes eingesetzt und genutzt werden. Die Beurteilung der Tätigkeiten der werdenden oder stillenden Mütter wird auf die Gefährdungsbeurteilung



aufgesetzt, auch auf die betriebliche Arbeitschutzorganisation, der Expertenorganisation der Gefährdungsbeurteilung. Das ist nicht voraussetzungslos, aber es kann, wenn alles richtig funktioniert, dazu beitragen, dass der betriebliche Alltag die Thematik gut aufnehmen kann. Besonders wichtig dabei ist, dass den Betrieben Fachwissen zur Verfügung gestellt wird, und zwar detailliertes, konkretes und spezifisches Fachwissen zu Aspekten des Mutterschutzgesetzes. Unserer Erfahrung nach kann das üblicherweise aber noch nicht das Gesetz leisten. Das muss unterhalb des Gesetzes im Rahmen der Konkretisierung geleistet werden. Eine Voraussetzung für eine Funktionalität des Gesetzes ist allerdings, dass das auch durchgeführt wird.

Zweiter Punkt, der uns gefällt, der Ersatz von Beschäftigungsverboten nach Tätigkeitskatalogen die noch aus 1952 generiert sind, durch eine differenzielle Bewertung von Tätigkeiten und Gefährdungen, spezifisch für die Situation der werdenden oder stillenden Mutter. Lassen sie mich in diesem Zusammenhang auch kurz auf den Begriff unverantwortbare Gefährdungen eingehen. Es ist ganz offensichtlich, dass der konkretisiert werden muss. Er führt nämlich – das sieht man an den Kommentierungen – zu extrem vielen unterschiedlichen Interpretationen. Ich interpretiere ihn jetzt einmal in einer Lesart, mit der ich ganz gut zurecht käme, nämlich wenn der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung tatsächlich auf dem Arbeitsschutz aufsetzt, d. h. im ersten Schritt gilt das Minimierungsgebot des Arbeitsschutzes. Wir wollen Gefährdung so weit wie möglich reduzieren, bei Stoffen durch ein geschlossenes technisches System. An den Stellen, wo das nicht geht, über persönliche Schutzausrüstung und über Begrenzung der Expositionszeit.

Wenn, wie es der Gesetzentwurf vorsieht, die Gefährdungsbeurteilung am Anfang steht und dann noch einmal gefragt wird, ob die minimierte Gefährdung gleichwohl für die werdende oder stillende Mutter besonders kritisch ist, dann verstehen wir den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung und kämen damit auch gut zurecht. Ich will es an einem Beispiel deutlich machen: Biostoffe im Bereich der Krankenhausarbeit oder der Kindergärten. Wie ich gehört habe wird dies

auch in Expertenkreisen diskutiert. Sie können die Rötelerkrankung nicht 100prozentig aus der Kinderbetreuung verbannen. Das funktioniert leider nicht. Sie müssen viele Maßnahmen ergreifen, um die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung zu verringern, völlig verbannen können sie sie dennoch nicht. Für eine werdende Mutter ist die Krankheit aber ganz und gar intolerabel. Wenn der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung so konkretisiert würde, und er muss konkretisiert werden, wäre das ein Konstrukt, das für uns als Arbeitsschützer füllbar und umsetzbar wäre.

Damit komme ich nach Ausführungen zu untergesetzlichen Konkretisierungen zu dem Ausschuss. Ich halte diesen Ausschuss für unbedingt notwendig, um die Frage der Vereinbarung von Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem möglichst guten Schutz tatsächlich zu konkretisieren und nicht zuletzt für die Betriebe Handlungsanleitungen und Rechtssicherheit zu generieren. Es ist für uns durchaus schmeichelhaft, dass der Bundesrat aber auch viele der Sachverständigen darum gebeten haben, dass die Geschäftsführung bei uns liegt. Ich will mich vor dieser Aufgabe nicht drücken. Auf die Geschäftsführung allein kommt es aber nicht an. Wichtig ist, dass die Ausschüsse, die staatlichen Arbeitsschutzausschüsse, verbindlich in diesen Mutterschutzausschuss liefern und diese Informationen berücksichtigt werden. Sonst schaffen wir nämlich mehrere Arbeitsschutzwelten, Konfusion für die Betriebe. Wir nutzen die Synergien nicht. Ich glaube auch nicht, dass ein einzelner Mutterschutzausschuss das Know-How, das ein Ausschuss für Gefahrstoffe, für Biostoffe, für Betriebssicherheit etc., das dieser über viele Jahre generiert hat, noch einmal komplett neu generieren und das Rad neu erfinden kann. Es muss sichergestellt werden, dass die Ausschüsse dem Mutterschutzausschuss unmittelbar fachlich zurarbeiten und eine unmittelbare Abstimmung erfolgt. Dann ist die Frage, wo denn die Geschäftsführung zugeordnet ist, nachrangig.

Erlauben sie mir in diesem Zusammenhang eine kleine Anmerkung: Dass vier Ministerien jede technische Regel abstimmen, kommt mir relativ komplex vor. Vielleicht kann man darüber noch einmal nachdenken, denn die Lieferung guter Regeln ist ein wichtiges Muss in diesem System.



In diesem Sinne fasse ich zusammen: Wir finden den differenzierten Ansatz einer Konkretisierung der Gefährdung, basierend auf der vorherigen Gefährdungsbeurteilung, prima. Die Konkretisierung im untergesetzlichen Bereich muss zwingend verbindlich und zeitnah durchgeführt werden. Konkretisiert werden muss auch die Frage, was ist eigentlich eine unverantwortbare Gefährdung? Das Gesetz lässt ja eine Konkretisierung zu. Die muss auch erfolgen. Dann finden wir es von der Richtung her gut und werden unseren Beitrag leisten, wie immer wir das können. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, Frau Staatssekretärin, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, ich bedanke mich für die Gelegenheit, Stellung nehmen zu dürfen, nicht nur als Mitglied in der Kommission des Deutschen Juristinnenbundes, sondern auch auf der Basis langjähriger Erfahrung als Leiterin der Arbeitsschutzabteilung im hessischen Sozialministerium. Ich kombiniere sozusagen die juristische Perspektive mit der Praxis. Wir brauchen ganz gewiss ein Mutterschutzrecht, das die Frauen schützt, aber nicht aussperrend wirkt. Das funktioniert nur, wenn der Arbeitsschutz die Schwangerschaft und frühe Mutterschaft als eine ganz normale Arbeitsschutzaufgabe anerkennt und auch praktiziert, eine Aufgabe, die man mit Gefährdungsbeurteilungen und Schutzmaßnahmen löst. Wir haben in unserer schriftlichen Stellungnahme an vielen Stellen eine ganze Reihe nicht unerheblicher Mängel im Gesetzentwurf kritisiert. Das ist die schlechte Botschaft. Die gute Botschaft ist: Aus unserer Sicht lassen sich die meisten Mängel im Grunde ziemlich gut heilen. Ich will das in der notwendigen Kürze an vier Punkten deutlich machen.

Erster Punkt, Vermeidung unnötiger Beschäftigungsverbote. Der erste Punkt ist natürlich die selbstbestimmte Entscheidung der Frau. Über das Machtgefälle brauchen wir wahrscheinlich gar nicht zu diskutieren, sowohl im Betrieb als auch an der Hochschule. Man kann es nicht durch Formulierungen wie „freiwillig“ oder „auf Wunsch“ wegzaubern. Worauf es ankommt ist, die Frauen

vor der Entscheidung bestmöglich zu informieren, über Weiterarbeit und die ganzen Arbeitszeitfragen. Da muss § 13 des Gesetzentwurfs noch nachgebessert werden. Wichtig ist eine Beteiligung der Frau an der Gefährdungsbeurteilung und den Überlegungen zu Schutzmaßnahmen. Wir nennen das den kommunikativen Arbeitsschutz. Wichtig ist, dass sie das Ergebnis in Schriftform ausgehändigt bekommt und sich dann vielleicht auch mal mit ihrer Gynäkologin oder ihrem Gynäkologen beraten kann, darüber hinaus dass sie im Betrieb kompetent unterwiesen, beraten und betreut wird. Was man dazu am Gesetz verbessern könnte und müsste, das können sie der schriftlichen Stellungnahme entnehmen. Weil es noch nicht so richtig klar angesprochen ist, möchte ich im Zusammenhang mit der selbstbestimmten Entscheidung auch darauf hinweisen, dass es bisher an einem Recht auf Rückkehr an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz fehlt. Nur wenn die Frau eine Perspektive hat, dass es im Beruf ohne Bruch weitergehen kann, können wir eigentlich von selbstbestimmten Entscheidungen reden.

Mein zweiter Punkt ist das betriebliche Beschäftigungsverbot. Auf die unverantwortbare Gefährdung gehe ich hier nicht näher ein, das ist schon hinreichend kritisiert worden. Aus der Praxis heraus sehe ich es etwas kritischer. Praktiker schlagen die Hände über dem Kopf zusammen, wenn sie mit dem Begriff arbeiten sollen, das muss man sicher noch gründlich diskutieren. Auf eines möchte ich aber hinweisen. Die zweigestufte Gefährdungsbeurteilung ist keine Innovation, das müssen die Arbeitgeber ständig machen. Zuerst eine generelle Gefährdungsbeurteilung und, wenn ein Beschäftigter nach einem Unfall oder nach einer schweren Erkrankung zurückkommt, eine spezifische Beurteilung. Mit anderen Worten, die Zweistufigkeit ist eigentlich im Arbeitsschutz etwas ganz Normales.

Zum sogenannten ärztlichen Beschäftigungsverbot. Da kann ich nur kritisch sagen, der Begriff führt in die Irre und schiebt den Ärztinnen den „schwarzen Peter“ zu, denn die können den Arbeitsplatz der Frau doch gar nicht beurteilen. Da brauchen wir dringend eine Klarstellung.



Mein zweiter Hauptpunkt ist der gesundheitsgerechte und zugleich für Weiterarbeit förderliche Arbeitszeitschutz. In diesem Punkt ist das Gesetz seiner Anlage nach noch an Arbeitszeiten wie vor 50 Jahren orientiert. Es ignoriert die heutigen Regelarbeitszeiten. An denen muss sich das Mehrarbeitsverbot orientieren. Ebenso daran, wie das für Teilzeitbeschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sein muss. Dafür muss auf alle Fälle bei den Arbeitszeitbedingungen in den §§ 9 und 12 die Arbeitszeit als Prüfthema für Gefährdungsbeurteilungen und Schutzmaßnahmen ein Thema werden. Es wäre peinlich, wenn wir da hinter die Mutterschutzverordnung zurückfielen.

Dritter Hauptpunkt, das kann ich kurz fassen, ist die Beseitigung des blinden Flecks der psychischen Belastungen. In diesem Punkt, bleibt das Gesetz hinter allem zurück, was in den letzten fünf bis zehn Jahren im Arbeitsschutz diskutiert und von den Arbeitsschutzakteuren und auch der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erforscht und belegt worden ist. Mein letzter Punkt: Effektivität des Ausschusses für Mutterschutz. Den Ausschuss begrüßen wir. Der Ausschuss muss aber so konstruiert werden, dass er keine Alibifunktion hat. Es darf ihm nicht zugemutet werden, das Rad neu erfinden zu sollen. Er muss, wenn er Regelungen für die betriebliche Praxis entwickelt, in der Breite der Kompetenz so besetzt sein, wie es die anderen Ausschüsse auch sind, ungeachtet der von Frau Prof. Rothe erwähnten engen Zusammenarbeit und engen Abstimmung. Das bedeutet für mich, dass die Mitgliedschaft der Unfallversicherungen völlig unverzichtbar ist, weil das die heutigen Player im Arbeitsschutz in den Betrieben und bei den Arbeitgebern sind.

Der **Vorsitzende**: Frau Weg, darf ich ganz kurz unterbrechen, nachdem der Gong nicht zu hören war. Wir sind schon gut eine Minute über die Zeit. Können Sie bitte zum Ende kommen.

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Ich bitte um Entschuldigung. Mein letzter Satz. Ich würde

es sehr begrüßen, wenn die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Geschäftsführung übernimmt, weil ihre Fachkompetenz, ihre wissenschaftlichen Leistungen und ihre Servicefunktion aus meiner Sicht für den Ausschuss für Arbeitsschutz unverzichtbar sind.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Als Nächstes Frau Anja Weusthoff vom DGB Bundesvorstand hier in Berlin.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Frau Parlamentarische Staatssekretärin, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, ich möchte mich zunächst ausdrücklich für die Gelegenheit bedanken, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund in dieser Anhörung seine Auffassung darstellen kann. Das Mutterschutzgesetz ist einer der wichtigsten Bausteine des deutschen Arbeitsschutzes und des deutschen Arbeitsrechts. Es dient den Interessen einer besonders schutzwürdigen Beschäftigtengruppe. Nach über 60 Jahren ohne nennenswerte Änderungen ist die Reform des Mutterschutzgesetzes überfällig. Der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt, Arbeitsverdichtung und Entgrenzung erfordern die Anpassung des Mutterschutzrechts an die neuen Herausforderungen. Die Reform des Mutterschutzrechts muss dabei der gleichberechtigten beruflichen Teilhabe ebenso Rechnung tragen wie dem Gesundheitsschutz schwangerer und stillender Frauen und deren ungeborener Kinder am Arbeitsplatz. Der DGB begrüßt in diesem Zusammenhang ausdrücklich die Zusammenführung des Mutterschutzgesetzes mit den Vorschriften der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz und die Systematisierung des Mutterschutzrechts in der geplanten Neuregelung. Insbesondere begrüßen wir, dass sich die arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Bestimmungen nun auch auf schwangere Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen erstrecken. Ein einheitlicher Schutzstandard ist an dieser Stelle sachgerecht. Umso bedauerlicher ist es, dass 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 Mutterschutzes sein. Eindeutige Verbesserungen wie die Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes mit Behinderung oder der Kündigungsschutz für Frauen nach einer späten Fehlgeburt finden die uneingeschränkte Zustimmung des DGB.

Das gilt allerdings nicht für die geplanten Regelungen im Bereich der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die schon erwähnt wurden. Insbesondere die geplanten Regelungen zu den Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot lehnen wir ausdrücklich ab. Sie schießen über das Ziel der diskriminierungsfreien Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben hinaus und bieten den betroffenen Frauen vor allem in prekären Beschäftigungsverhältnissen und im Schichtdienst keinen ausreichenden Gesundheitsschutz. Die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen soll künftig zwischen 20 und 22 Uhr möglich sein, wenn sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht und Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen, da pflichte ich Frau Müller-Knöß ausdrücklich bei, besteht jedoch immer die Gefahr, dass sie ihre Entscheidung nicht frei treffen können oder bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf den Widerstand des Arbeitgebers stoßen oder gar unter Druck gesetzt werden. Der DGB fordert daher nachdrücklich, Ausnahmen für die Zeit zwischen 20 und 22 Uhr in begründeten Einzelfällen und ausschließlich durch die Genehmigung einer unabhängigen Aufsichtsbehörde zu ermöglichen. Sie sollte eine Genehmigung nur dann erteilen dürfen, wenn sie die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz und § 9 Absatz 2 MuSchuG-E geprüft hat, die medizinische Unbedenklichkeit belegt ist und die schwangere oder stillende Frau angehört wurde. Darüber hinaus plädiert der DGB eindringlich dafür, psychische Belastungen und ihre Risiken im Gesetzestext deutlicher zu benennen und Schutzmaßnahmen durchgängig zu verankern. Psychische Belastungen u. a. durch Teilzeit, Leistungsverdichtung, Leistungsbemessung, Leistungsdruck, Arbeitshetze, Mangel an Handlungsspielraum und prekäre Beschäftigung müssen deutlich benannt werden. Das gilt auch für psychische Be-

lastungen durch besondere emotionale und psychische Betroffenheit im Fall von Sorge-, Emotions- und Interaktionsarbeit wie etwa in Pflegeberufen oder bei regelmäßigem Kontakt mit Kundinnen und Kunden. Sie müssen gleichberechtigt neben den naturwissenschaftlich-technischen Gefahren stehen. Zu den Schutzmaßnahmen durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen in § 12 MuSchuG-E gehört nach Auffassung des DGB auch die Anpassung der Arbeitszeiten. Der bislang geltende § 3 Absatz 1 der Mutterschutzverordnung fordert vom Arbeitgeber, bei Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau die erforderlichen Maßnahmen durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und ggf. auch der Arbeitszeiten zu treffen, damit Gefährdungen ausgeschlossen sind. Diese Worte fehlen im Gesetzentwurf der Bundesregierung. Die Anpassung der Arbeitszeiten muss aus unserer Sicht aber ausdrücklich benannt werden, weil sonst ein entscheidendes Anpassungsinstrument für die Beschäftigung der Frauen auch während der Schwangerschaft und Stillzeit fehlt. Grundsätzlich begrüßt der DGB auch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz. Allerdings, und darauf haben meine Vorrednerinnen zum Teil schon hingewiesen, muss dessen Zusammensetzung und die institutionelle Anbindung deutlich geklärt sein. Die deutschen gesetzlichen Unfallversicherungsträger müssen in den Ausschuss einbezogen werden und die Verzahnung mit anderen Ausschüssen muss sichergestellt sein. Aus unserer Sicht dürfte die Geschäftsführung gern bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) liegen. Nicht zuletzt plädiert der DGB für einen zeitgemäßen diskriminierungsfreien Duktus im Mutterschutzgesetz, statt von Beschäftigungsverbot sollte von Arbeitsbefreiung die Rede sein.

**Der Vorsitzende:** Wir kommen nun zur Frage- und Antwortrunde von einer Stunde, ich rufe die Fraktionen nacheinander auf. Jeder Fraktion steht ein bestimmtes Zeitbudget für Fragen und für die Antworten darauf zur Verfügung. Die Aufteilung können Sie dem Ablaufplan für die Anhörung, der Ihnen vorliegt, entnehmen. Ich werde darauf achten, dass Sie diese Zeiten einigermäßen einhalten. Der Ablauf der Zeit wird zudem durch ein akustisches Signal und auch am Monitor angezeigt. Ich



wäre dankbar, wenn jede Fragestellerin, jeder Fragesteller in einem Beitrag maximal zwei Fragen an einen oder zwei Sachverständige richten würde. Bitte achten Sie darauf, dass Ihr Tischmikrofon vor Ihrem Redebeitrag eingeschaltet und nach der Beendigung des Redebeitrags wieder ausgeschaltet wird. Wir kommen zur Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion von 27 Minuten, hier ist mir die Kollegin Bettina Hornhues gemeldet.

Abg. **Bettina Hornhues** (CDU/CSU): Mit meiner ersten Frage möchte ich den Fokus auf die Gefährdungsbeurteilung legen und möchte von Frau Plack von der BDA gerne wissen: Was kritisieren Sie konkret an einem Beschäftigungsverbot bei fehlender Gefährdungsbeurteilung? Als zweite Frage gleich hinterher: Ist der Regelungsentwurf zur Gefährdungsbeurteilung in der Praxis so umsetzbar?

Frau **Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Unser eigentliches Problem mit dem Beschäftigungsverbot bei fehlender Gefährdungsbeurteilung ist, dass es aus unserer Sicht zu viel zu umfassenden Beschäftigungshemmnissen kommt. Zum einen ist es im allgemeinen Arbeitsschutz fremd. Möglicherweise besteht aber im Mutterschutz tatsächlich der Bedarf, Beschäftigungsverbote auszusprechen, wenn Gefährdungen anders nicht ausgeschlossen werden können. Die Beschäftigungshemmnisse, die durch die jetzige Regelung auftauchen, sind aber viel zu weitgehend. Das vorgesehene Gesetz sagt nämlich, dass ein Beschäftigungsverbot immer dann greifen soll, wenn die konkrete Gefährdungsbeurteilung noch nicht abgeschlossen ist. So wie der Gesetzesentwurf die Gefährdungsbeurteilung jetzt regelt, sieht es so aus, dass eine generelle Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit durchzuführen ist. Unabhängig davon, ob eine Frau überhaupt schwanger ist oder eine Frau beschäftigt ist, muss ich mir die Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigung einer schwangeren Frau anschauen; dann muss ich diese Gefährdungsbeurteilung in dem Zeitpunkt konkretisieren, in dem mir die Frau die Schwangerschaft mitteilt. Ich kann die konkrete Gefährdungsbeurteilung also überhaupt erst in Angriff nehmen, wenn mir die Frau sagt, dass sie schwanger ist. Das würde in der Praxis dazu führen, dass selbst wenn

ich auf einem normalen Büroarbeitsplatz beschäftigt bin, der keine besonderen Gefahren mit sich bringt, und ich meinem Vorgesetzten meine Schwangerschaft anzeige, er mich erstmal nach Hause schicken muss, weil ja die konkrete Gefährdungsbeurteilung noch nicht durchgeführt sein kann. Er kann sich umfassend mit dem Arbeitsplatz in der generellen Gefährdungsbeurteilung befasst haben, im Rahmen der konkreten aber noch nicht, in der laut Gesetzesbegründung auch die individuellen Eigenschaften und Bedürfnisse der Frau Berücksichtigung finden sollen.

Es gibt, ich habe das in meinem Eingangsstatement erwähnt, in Betrieben umfassende Gesundheitsmanagementsysteme, in die alle Akteure des Arbeitsschutzes einbezogen werden, in denen ein genauer Ablaufplan vorgesehen ist, wer wann einzubeziehen ist. Das kann sich auch über Wochen erstrecken. Die jetzt vorgesehene Regelung würde dazu führen, dass selbst bei einem Büroarbeitsplatz die Frau über Wochen bezahlt würde, aber nicht beschäftigt werden könnte, weil diese konkrete Gefährdungsbeurteilung noch nicht abgeschlossen ist und noch nicht dokumentiert ist. Das ist unseres Erachtens viel zu weitgehend, vor allem vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber, wenn er die generelle Gefährdungsbeurteilung durchgeführt hat, weiß, ob er die Frau weiterbeschäftigen kann oder nicht. Er hat im Rahmen der generellen Gefährdungsbeurteilung prüfen müssen, ob die Frau bei Weiterarbeit gefährdet würde, ob er Schutzmaßnahmen ergreifen muss oder ob er ohnehin ein Beschäftigungsverbot aussprechen muss, weil ihm keine Möglichkeit gegeben ist, diese Frau weiter zu beschäftigen. Er hat also schon so viele Vorkenntnisse, dass er konkret und gewissenhaft richtig entscheiden könnte, ob er die Frau beschäftigen kann oder nicht – in vielen Fällen, nicht in allen. Wenn er sich noch nie mit dem Thema befasst hat, mag ein Beschäftigungsverbot durchaus seinen Grund haben. Aber so, wie es jetzt geregelt ist, ist es unseres Erachtens zu weitgehend, weil es keine Unterscheidung trifft. Die Gesetzesbegründung schlägt vor, dass die Frau auch auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden könnte. Auch das ist nicht möglich, weil auch für diesen anderen Arbeitsplatz eine konkrete Gefährdungsbeurteilung vorliegen müsste, die ja noch nicht durchgeführt werden konnte. Insofern ist die Regelung nicht praxisgerecht und



würde zu erheblichen Beschäftigungshemmnissen führen, die ja eigentlich abgebaut werden sollen.

Zu Ihrer zweiten Frage, ob die Gefährdungsbeurteilung so in der Praxis umsetzbar ist: Zunächst würde es zu einem Mehr an Bürokratie führen. Denn bisher war es so, dass eine Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf Schwangere durchgeführt werden musste, wenn die Schwangere tatsächlich irgendwie mit chemischen Gefahrstoffen, mit biologischen Arbeitsstoffen oder physikalischen Schadstoffen in Berührung kommen konnte. Jetzt soll immer eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, unabhängig davon, welche Tätigkeiten sie ausübt. Wir waren nicht die einzigen, die dieses Merkmal der Rechtzeitigkeit so ausgelegt haben, dass die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erst notwendig ist, wenn die Frau ihre Schwangerschaft angezeigt hat. Wenn das nicht früh genug ist und man daran festhalten will, dass man sich schon zu einem früheren Zeitpunkt mit den Gefahren einer Tätigkeit auseinandersetzen muss, dann wird die Regelung, wie sie jetzt vorgesehen ist, zu erheblichen Akzeptanzproblemen führen, wenn Frauen gar nicht in dieser Tätigkeit beschäftigt sind. Denn diese generelle Gefährdungsbeurteilung soll unabhängig davon, ob auf dem jeweiligen Arbeitsplatz eine Frau sitzt oder nicht, durchgeführt werden. Auch wenn im Vorfeld erreicht werden könnte, dass dies zu einer kurzen „Vorabprüfung“ wird, weil man nämlich nur beurteilen muss, ob eine Gefährdung vorliegt oder nicht oder ob Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen, muss man sich natürlich trotzdem mit allen Einzelheiten dieser Tätigkeit auseinandersetzen und das auch alles dokumentieren, man muss also auch verantwortbare Gefährdungen dokumentieren. Das ist Betrieben, die gar keine Frauen beschäftigen, nicht vermittelbar. Davon gibt es eine ganze Menge. Das liegt nicht daran, dass sie keine Frauen wollen, sondern daran, dass es einfach Tätigkeiten gibt, die so anstrengend, körperlich so herausfordernd sind, dass dort Frauen regelmäßig nicht arbeiten. Der Prozentsatz an Frauen im Baugewerbe liegt bei etwa 13 Prozent. Da gibt es zahlreiche Betriebe, auch kleine Handwerksbetriebe, die noch nie Frauen beschäftigt haben; die beschäftigen derzeit keine Frauen, und es ist auch nicht absehbar, dass sie Frauen beschäftigen werden. Was nicht heißt, dass sie keine einstellen

werden, denn dafür ist der Druck schon aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels einfach zu groß, aber die Tätigkeiten sind eben derart belastend. Wir sprechen uns dafür aus, eine Regelung zu treffen, die in der Praxis zu sinnvollen Lösungen führt; nämlich eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, wenn sie auch zu einem Schutz führen kann – das ist nicht der Fall, wenn gar keine Frau beschäftigt wird – und nicht einfach anlasslos Betriebe mit einem Mehr an Bürokratie zu beschweren, die in diesem Fall zu keinem besseren Schutz führen würde. Das würde auch über die europäische Richtlinie hinausgehen. Das ist eben schon angesprochen worden, dort ist die Mutterschaft, die Schwangerschaft der Frau der Ansatzpunkt.

Schließlich würde die Ausgestaltung, so wie sie jetzt vorgesehen ist, dazu führen, dass es zur Verwischung der Verantwortungsbereiche zwischen ärztlicher und betrieblicher Beurteilung kommen kann. Die Gesetzesbegründung sieht vor, dass der Arbeitgeber im Rahmen der konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der Frau berücksichtigen muss. Es muss unseres Erachtens klargestellt werden, dass es hier bei einer Trennung bleibt. Auch im Arbeitsschutz ist das sogenannte Beanspruchungsbelastungsmodell anerkannt, das darauf abstellt, dass der Arbeitgeber die Tätigkeit, die er anbietet, nach objektiv messbaren Kriterien beurteilt. Es wäre Sache des Arztes, zu beurteilen, ob die jeweilige Frau dem nachkommen kann oder ob irgendwelche Vorerkrankungen dazu führen, dass sie in dem Fall nicht beschäftigt werden kann, aber es ist nicht Sache des Arbeitgebers im Rahmen der konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung. Anschließend sehen wir – das habe ich bereits angesprochen – bei der konkreten Anwendung dieses neuen Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung das Problem, dass Arbeitgeber, die diesen Begriff nicht sicher auszulegen wissen, dazu neigen könnten, lieber ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, als möglicherweise eine Gefährdung der Frau zu akzeptieren. Das sind die wesentlichen Punkte.

Abg. **Maria Michalk** (CDU/CSU): Meine sehr verehrten Damen, Sie haben allesamt gelobt, dass mit dem geplanten Gesetz das konsequente Eintreten



für den Mutterschutz zum Ausdruck kommt. Jetzt habe ich eine Frage an Frau Dr. Roos mit Blick auf selbstständige Frauen: Sollte nicht auch für diese Frauen unter dem Gleichbehandlungsgrundsatz gerade mit Blick auf die Schutzbedürftigkeit auch von selbstständigen Schwangeren, mit Blick auf ihr Kind und auf die Gesundheit auch nach der Geburt, ein umfassender Mutterschutz eingeführt werden? Falls Sie das bejahen, können Sie sich vorstellen, wie das Versichertenvertragsrecht geändert werden müsste, um das Ziel zu erreichen?

Frau **Dr. Elke Roos** (Richterin am Bundessozialgericht): Die Antwort auf diese Frage muss im Grunde so facettenreich ausfallen wie das Mutterschutzrecht selbst beschaffen ist. Soweit es zunächst darum geht, selbstständige Frauen in diesen Kernbereich des Mutterschutzes einzubeziehen – muss ich gestehen –, versagt ein wenig meine Fantasie, wie das funktionieren soll, denn es ist ja kein Arbeitgeber vorhanden, der das umsetzen könnte. Es kann also, und das haben Sie im zweiten Teil Ihrer Frage auch angesprochen, im Wesentlichen nur darum gehen, ob selbstständige Frauen während der Mutterschutzfristen in ähnlicher Weise finanziell abgesichert sein sollten, wie das derzeit insbesondere Arbeitnehmerinnen sind, die mit Anspruch auf Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Selbstständige Frauen sind üblicherweise – es gibt auch freiwillig Krankenversicherte – nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, sondern in der privaten Krankenversicherung. Das ist, sage ich mal, der überwiegende Teil der Frauen, ohne dass ich das durch Statistik belegen könnte. In der privaten Krankenversicherung gibt es bisher keine Möglichkeit, die Mutterschutzfristen finanziell abzusichern. Es ist aber natürlich kein rechtliches Problem, analog zur Krankentagegeldversicherung bei Arbeitsunfähigkeit auch eine Versicherung für die Dauer der Mutterschutzfristen – also den gegenwärtigen §§ 3 und 6 MuSchuG-E –, für die insgesamt 14 Wochen vor und nach der Geburt vorzusehen. Das würde auch der Gleichstellungsrichtlinie auf europäischer Ebene entsprechen, würde sich dann aber nach den Grundsätzen der privaten Versicherungswirtschaft ausrichten – insofern bestehen immer Unterschiede zu Arbeitnehmerinnen. Das heißt, es wird eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen.

In der privaten Krankenversicherung ist das Risiko versichert. Die Beiträge sind, je nach dem, wie hoch der Verdienst zu Zeiten ohne Schwangerschaft ist, mehr oder weniger hoch. Das ist dann eine Frage der Finanzierbarkeit und der Leistungskraft des betroffenen Personenkreises. Aber man kann selbstverständlich eine Krankentagegeldversicherung nach dem Vorbild der Krankentagegeldversicherung bei Arbeitsunfähigkeit initiieren. Also wenn es so sein sollte, dass ein echter Verdienstausschlag versichert werden sollte, dann hege ich gewisse Bedenken. Auch das ist bei den Selbstständigen ja schon gegenwärtig nicht der Fall, es gibt vielmehr Staffellungen, und je nach dem Einsatz, den der selbstständig Versicherte zu leisten imstande und willens ist, richtet sich dann auch im Grunde das Krankentagegeld. Es ist also höher oder weniger hoch. Das könnte ich mir bei schwangeren Frauen während oder vor der Geburt und dann nach der Entbindung analog zu den Mutterschutzfristen vorstellen. Aber nicht im Sinne eines – ich will mal sagen – echten Verdienstausschlages, das scheint mir, jedenfalls bei höheren Verdiensten, nicht finanzierbar zu sein.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen an Frau Plack. Die eine betrifft den Bereich der Sonn- und Feiertagsarbeitsverbote. Dazu haben Sie in Ihrem Statement erläutert, dass es sich aus Sicht der BDA um eine Verschärfung bei den Ausnahmen handelt. Vielleicht können Sie das noch einmal an einem Beispiel deutlich machen. Die zweite Frage an Sie. Sie haben schon die europäische Mutterschutzrichtlinie angesprochen, dort gibt es den Passus zu den arbeitnehmerähnlichen Personen. In Ihrem Statement haben Sie davor gewarnt, den Geltungsbereich durch Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen auszuweiten, weil er systemfremd sei. Vielleicht können Sie mit Blick auf die Vorgaben der europäischen Richtlinien klarstellen, wie Sie das meinen, denn wir müssen europäische Richtlinien umsetzen und im Übrigen gilt das auch für das Bundesurlaubsgesetz. Vielleicht können Sie den Punkt arbeitnehmerähnliche Personen noch näher erläutern.

Frau **Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Zunächst zur Nachtarbeit: Die bisherigen Regelungen haben –





begrenzt auf verschiedene Branchen – Nachtarbeit oder Sonn- und Feiertagsarbeit ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen zugelassen; also jedenfalls ohne Voraussetzungen, die über das Arbeitszeitgesetz hinausgehen. Wenn ich jemanden an einem Sonn- und Feiertag zur Sonn- und Feiertagsarbeit einsetze, dann musste ich dafür schon immer einen Ausgleichstag gewähren. Das ist nach dem Arbeitszeitgesetz auch notwendig. Das war auch bisher so, aber es war ansonsten die Entscheidung des Arbeitgebers, jemanden bis 22 Uhr zu beschäftigen. Es gab auch Bereiche, wie Ausnahmen am Theater, wo eine Schwangere bis 23 Uhr beschäftigt werden konnte; im Übrigen war es aber die Entscheidung des Arbeitgebers. Gerade auch das Gaststättengewerbe hat im Wesentlichen die Hauptarbeit und die Hauptverdienstmöglichkeiten durch die die Sonn- und Feiertagsarbeit und die Nachtarbeit. Jetzt ist es so, dass ich die Einverständniserklärung der Frau brauche, dass ich ein Unbedenklichkeitszeugnis des Arztes brauche, dass Alleinarbeit ausgeschlossen ist und dass ich eine Anzeige gegenüber der Aufsichtsbehörde machen muss. Vom Arbeitgeber sind also verschiedene Voraussetzungen zu erfüllen, um überhaupt Nachtarbeit oder Sonn- und Feiertagsarbeit zu ermöglichen, wobei die Nachtarbeit auf 22 Uhr begrenzt ist. Es geht also nicht um spätere Zeitpunkte, das ist regelmäßig noch die Zeit, in der Frauen auch wach sind, in der dieser Tag-Nacht-Rhythmus, der in diesem Zusammenhang häufig angesprochen wird, nicht betroffen ist. Gerade für die Branchen, die auf die Tätigkeit in dieser Zeit angewiesen sind, ist diese jetzige Regelung eine Verschärfung; allerdings profitieren von der jetzigen Regelung Branchen, die vorher ausgeschlossen waren. In den Branchen, die im Mutterschutzgesetz nicht genannt waren, war der Schwangeren eine Nachtarbeit bis 22 Uhr oder ein Einsatz an Sonn- und Feiertagen gar nicht möglich.

Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen: Wir sehen es als grundsätzlich problematisch an, die arbeitsrechtlichen Gesetze auf arbeitnehmerähnliche Personen zu erweitern. Das gilt genauso für das Bundesurlaubsgesetz, in dem sie genannt sind, oder für den allgemeinen Arbeitsschutz, in dem sie genannt sind. Im Rahmen des Mutterschutzes wird allein an der Vorschrift – ich glaube, es ist § 2 MuSchuG-E – auch deutlich,

dass das an sich nicht richtig passt. Dort sind eine Vielzahl von Vorschriften genannt, die auf die arbeitnehmerähnlichen Personen keine Anwendung finden sollen. Mutterschutz ist besonderes Arbeitsschutzrecht und die Grundlage hierfür ist das Arbeitsverhältnis und die abhängige Beschäftigung der Frau bei ihrem Arbeitgeber; wenn andere Personengruppen dieses besonderen Schutzes bedürfen oder ihn bekommen sollen, dann ist hier nicht der richtige Regelungsort. Man könnte es als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreifen und eine andere Regelung treffen, aber das Mutterschutzrecht ist Arbeitsrecht, und da ist das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber die Grundlage. Der EuGH hat in der Entscheidung, die auch in der Gesetzesbegründung genannt ist und aus der man die Verpflichtung ableitet, arbeitnehmerähnliche Personen aufnehmen zu müssen, eine konkrete Definition dafür gebracht, welche Personen in den Genuss von Mutterschutz kommen sollen. Es ging dort um eine Geschäftsführerin einer GmbH, und der EuGH hat genau benannt, welche Personen in diesem Fall den Mutterschutz bekommen sollen. Die eigentliche Entscheidung des EuGH betraf aber in diesem Fall eine Frau, der nicht als Schwangere gekündigt wurde, sondern der wegen der Schwangerschaft gekündigt wurde. Das war das Besondere an diesem Fall. Der EuGH hat auch gesagt, dass die Kündigung, selbst wenn sie nicht der Definition unterliege und keine Arbeitnehmerin im Sinne des Mutterschutzgesetzes sei, trotzdem rechtsunwirksam wäre, weil sie nämlich aufgrund der Schwangerschaft ausgesprochen worden sei. Das ist auch nach deutschem Recht, nach dem Antidiskriminierungsgesetz schon der Fall. Wir halten es für wichtig, diese Differenzierung beizubehalten. Wenn man die Rechtsprechung des EuGH aufgreifen will, dann könnte man diese Definition im Rahmen von § 1 Absatz 2 MuSchuG-E, in dem andere Personen wie Schülerinnen, Studentinnen etc. den Mutterschutz bekommen sollen, aufgreifen. Sie generell mit in den Schutzbereich zu nehmen, ist unseres Erachtens zu weitgehend und systemfremd, was sich daran zeigt, dass viele Vorschriften inhaltlich keinen Sinn machen.

Abg. **Maik Beermann** (CDU/CSU): Ich möchte auch auf das Thema Nachtarbeitsverbot eingehen und eine Frage an Frau Weusthoff vom DGB stellen, denn in Ihrer Stellungnahme kritisieren Sie



auch insbesondere die Ausweitung des Nachtarbeitsverbots. Wir haben aktuell eine Situation, dass bereits nach geltendem Recht die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Ausnahmegenehmigung für die Arbeit nach 20 Uhr erteilen darf. Die Aufsichtsbehörde entscheidet dann nach Anhörung der Schwangeren. Die Einbeziehung eines Arztes ist bis dato nicht erforderlich, wir haben es gerade hier auch von Frau Plack gehört. Nach dem jetzigen Gesetzentwurf ist es aber so, dass eine Beschäftigung in der Zeit von 20 bis 22 Uhr nur dann möglich ist, wenn sich die Frau ausdrücklich auch bereit erklärt, aus ärztlicher Sicht nichts dagegen spricht und eine Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Zudem kann die Aufsichtsbehörde jederzeit eine Beschäftigung untersagen. Worin sehen Sie konkret eine Ausweitung und ein Missbrauchspotential? Das wäre meine erste Frage. Und sind Sie tatsächlich der Auffassung, dass die Arbeitgeber eine Gefährdung der Schwangeren bewusst in Kauf nehmen und die Ärzte Gefälligkeitsatteste ausstellen?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Ich gehe weder davon aus, dass Ärzte Gefälligkeitsatteste ausstellen noch dass die Arbeitgeber ganz bewusst Schwangere gefährden wollen, aber es ist in der ersten Runde hier mehrfach angekommen, Herr Beermann, dass das Kräfteverhältnis in einem Arbeitsverhältnis selten auf Augenhöhe stattfindet, insbesondere dann nicht, wenn es sich um Beschäftigte handelt, deren Arbeit oder deren Tätigkeit vergleichsweise leicht zu ersetzen ist. Wir sprechen jetzt nicht über hochqualifizierte Kolleginnen, die einen Job machen, bei dem der Arbeitgeber unglaublich ungern auf sie verzichtet, sondern wir sprechen von denen, die einer Tätigkeit nachgehen, die am Arbeitsmarkt immer wieder nachgefragt wird und für die Nachfolgeregelungen zu finden sind. Insofern macht es Sinn, darüber nachzudenken, was die Neuregelung im Gesetzentwurf meint. Wir haben ja bis jetzt bei der Nachtarbeit Branchenausnahmen, die wir für nicht sinnvoll halten, deswegen ist es gut, zu einer einheitlichen Regelung zu kommen. Aber wir denken, dass die Frauen ein Schutzbedürfnis haben, um vor Nachtarbeit, also vor der Arbeit in den späten Abendstunden, geschützt zu sein und schlagen deshalb vor, dass es regelmäßig nur eine Behörde sein kann, die in begründeten Ausnahmefällen die Nachtarbeit, die Arbeit in den späten

Abendstunden genehmigt, um das, was jetzt im Gesetz schon als Ausnahmeregelung gilt, tatsächlich zur Regel zu machen. Dabei kann es nicht darum gehen, dass zunächst einmal die Arbeit in den späten Stunden, in den späten Nachtstunden, angezeigt ist und dann die Behörde möglicherweise im Nachhinein kontrolliert, ob das in Ordnung ist und das so gehen kann, sondern es muss vorher genehmigt werden. Wir glauben, dass der Schutz der Schwangeren tatsächlich nur dann gewährleistet ist, wenn der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen eine Genehmigung bei der Behörde beantragt und dann eine entsprechende Prüfung stattfindet, die dann natürlich auch die Schwangere dazu anhört und gewisse andere Voraussetzungen erfüllt sind.

Abg. **Bettina Hornhues** (CDU/CSU): In § 2 Absatz 1 MuSchuG-E bin ich auf die Definition der Frau im Sinne dieses Gesetzes gestoßen. Dort gibt es die Ergänzung „unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht“. Diese Ergänzung hat bei mir viele Fragen aufgeworfen. Frau Dr. Roos, in Ihrer Stellungnahme gehen Sie ebenfalls auf diesen Punkt ein. Könnten Sie bitte noch einmal darlegen, warum die Aufnahme aus Ihrer Sicht nicht zielführend ist? In Ihrer Stellungnahme regen Sie vor dem Hintergrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zudem eine Klarstellung an, dass eine reproduktionsmedizinisch herbeigeführte Bestellmutterchaft keinen besonderen Mutterschutz genießen soll, soweit eine entsprechende Regelung nicht beabsichtigt gewesen sein soll. Könnten Sie dies bitte noch einmal erläutern?

Frau **Dr. Elke Roos** (Richterin am Bundessozialgericht): Wenn ich es recht verstanden habe, zielen Ihre Fragen auf zweierlei ab, zum einen auf die im Augenblick vorhandene Ergänzung des § 2 Absatz 1 des Entwurfs zum Personenstand. Der Begründung ist zu entnehmen, dass diese Angabe mit Rücksicht auf den Kreis der Intersexuellen und Transsexuellen für notwendig gehalten wird. Aber Fakt ist natürlich, dass eine Person, die entweder schwanger ist oder ein Kind gebärt oder aber stillt, kraft Definition eine Frau ist. Und wenn ein intersexueller Mensch oder ein Transsexueller nach einer Geschlechtsumwandlung vom



Mann zur Frau ein Kind austragen kann, dann erfüllt diese betreffende Person alle Kriterien einer Frau, so dass die Ergänzung zum Personenstand bei Geburt aus meiner Sicht überflüssig ist. A 1 und A 2 betreffen die Sachverhalte der Reproduktionsmedizin. Ich habe den Gesetzentwurf durchgeblättert und konnte das Wort nirgendwo finden. Es ist nun einmal so, dass es Reproduktionsmedizin in Deutschland gibt, teilweise ist sie auch verboten – insbesondere die Leihmutterchaft nach dem Embryonenschutzgesetz –, nichtsdestotrotz findet sie statt, wahrscheinlich auch grenzüberschreitend. Deshalb steht der Gesetzgeber vor dem Problem, wie er sich denn zu diesen Müttern und Kindern verhalten soll. Die Anregung geht eigentlich nur dahin, sich überhaupt irgendwie zu verhalten – im Sinne einer Klarstellung, sei es, darauf hinzudeuten, dass solche reproduktionsmedizinischen Sachverhalte, so sie sich nicht zwanglos in den vorhandenen Gesetzesentwurf einfügen, keinen weitergehenden Schutz genießen sollen oder aber, wenn weitergehender Schutz gewünscht wird, das im Wege der Klarstellung auch aufzunehmen, also Stichwort „nichtstillende Bestellmutter“. Wenn eine Bestellmutter durch Hormonbehandlung imstande ist, zu stillen, dann fällt sie als stillende Mutter fraglos unter den nachgeburtlichen Mutterschutz; stillt sie aber nicht, ist sie zwar Mutter, aber schutzlos, jedenfalls nach dem derzeitigen Mutterschutzgesetz. Das kann so gewollt sein, das kann aber auch nicht so gewollt sein. Wenn es nicht so gewollt ist, empfiehlt sich eine Klarstellung, in welche Richtung ein Schutz gehen könnte. Darauf beschränkt sich im Grunde meine Stellungnahme und darauf möchte ich auch meine Anmerkungen beschränken.

Der **Vorsitzende**: Wir sind am Ende des Fragerechts der CDU/CSU-Fraktion und kommen zum Fragerecht der Fraktion der SPD. Hier ist mir die Kollegin Gülistan Yüksel gemeldet. Bitte schön, Frau Yüksel.

Abg. **Gülistan Yüksel** (SPD): Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Sachverständige, auch ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Vorträge bedanken. Sie alle begrüßen einvernehmlich das Mutterschutzgesetz, haben Änderungswünsche, Ergänzungen und auch einige Kritikpunkte. Dazu habe ich einige Fragen. Als Erstes würde ich gerne

mit Frau Anja Weusthoff anfangen und sie fragen: Wird der Gesetzentwurf in seiner Ausgestaltung seinem Anspruch von Diskriminierungsfreiheit und Teilhabe von Schwangeren und stillenden Frauen gerecht? Das ist heute noch gar nicht angesprochen worden. Die zweite Frage geht an Frau Dr. Kathrin van Riesen: Wie stellt sich die aktuelle Praxis für schwangere Studierende dar und was wird sich durch den Einbezug dieser Personengruppe in den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes verbessern?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): In meinen anfänglichen Ausführungen habe ich dargestellt, wie wichtig es ist, dass das Mutterschutzgesetz den Ausgleich herstellt zwischen der Frage, welchen Schutz wir für schwangere und stillende Frauen beanspruchen müssen oder können, und der Frage, wie wir trotz des Schutzes Diskriminierung in der Teilhabe am Arbeitsmarkt vermeiden. Da macht das der Entwurf zum Mutterschutzgesetz einen erheblichen Fortschritt. Man kann das an ganz vielen Punkten erkennen. Sehen Sie es mir nach, wenn ich in meinem Eingangsstatement nicht alles gelobt habe, was gut ist, sondern mich im Wesentlichen auf meine Kritikpunkte, beschränkt habe. Es gibt zahlreiche Punkte, zu denen wir sagen würden, da ist der besseren Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben auf jeden Fall Genüge getan, da wird Diskriminierung vermieden, gleichwohl wird der Schutz gewahrt. Für die Nachtarbeit hatte ich unsere kritischen Anmerkungen ausgeführt. Da sind wir der Auffassung, da schießt der Entwurf über das Ziel hinaus, an vielen anderen Stellen passt es gut.

Frau **Dr. Kathrin van Riesen** (Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)): Gerne beschreibe ich die heutige Situation der Studentinnen an den Hochschulen. Derzeit ist es so, dass die Hochschulen das Mutterschutzgesetz im äußeren Rahmen sehr wohl auch für die Studierenden zur Kenntnis genommen haben, sie aber nicht präventiv darauf eingehen; die Studentin muss vielmehr kommen und sagen, dass sie schwanger und in folgender Situation ist – also folgende Prüfungen zu leisten hat oder in die folgenden Labortätigkeiten eingebunden ist –, und um Ausnahmeregelungen an den Hochschulen bitten. Diese werden ihr dann



über Verhandlungen mit Prüfungsämtern und den einzelnen Prüfenden gewährt oder es werden Ersatzleistungen angeboten oder sie wird darauf vertröstet, diese Sache nach Beendigung ihrer Mutterschutzfristen zu erledigen. In dem modularisierten System ist es heute so, dass die Prüfungen nicht mehr zeitnah, sondern im jährlichen Rhythmus angeboten werden. Das kann bedeuten, dass sie ein Seminar besucht hat und die Prüfung aufgrund des Mutterschutzes nicht ablegen kann, wenn sie den Mutterschutz nach der heutigen Situation in Anspruch nimmt, so dass sie erst ein Jahr später diese Prüfung ablegen kann, wenn ihr keine Ausnahmeregelungen gewährt werden. Die neue Situation würde insofern zur Verbesserung beitragen, als dass die Studentinnen auch aufgefordert werden würden, sich frühzeitig zu melden – was sie heute, so würde ich das einschätzen, auch nicht unbedingt tun, sondern sie melden sich erst in dem Moment, in dem sie in einer fortgeschrittenen Schwangerschaftssituation sind und die Dinge auch beschwerlicher werden – und man dann auch ein planvolles Vorgehen mit den Studentinnen vereinbaren kann. Das würde beide Seiten unterstützen, die Hochschule und die Studentinnen. Nach neuem Recht würde man vielleicht im Vorfeld schon Ersatzleistungen definieren und klären können, welche Prüfungen geschoben werden können und ob für die Labortätigkeiten vielleicht auch Protokolle oder Ähnliches erstellt werden können. An den Hochschulen würde ein viel besseres und planvolleres Vorgehen möglich werden und den Studentinnen würde es natürlich ermöglichen, einerseits den Schutz in Anspruch zu nehmen und andererseits ihr Studium sinnvoll zu planen.

Abg. **Gülistan Yüksel** (SPD): Ich habe noch einmal zwei kurze Fragen an Frau Weusthoff: Wie beurteilen Sie die gestufte Rangfolge der Gefährdungsbeurteilung? Teilen Sie die von der anderen Seite geäußerte Kritik eines Bürokratieaufbaus? Das ist ja eben auch von Frau Plack geäußert worden.

Und eine Frage an Frau Müller-Knöb: Wie beurteilen Sie die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung zur Gefährdungsbeurteilung und trägt diese zu einem insgesamt verbesserten Arbeitsschutz bei?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Ich glaube wir müssen im Zusammenhang mit dieser Frage zwei Punkte trennen. Der eine Punkt ist die gestufte Rangfolge bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen. Das begrüßen wir uneingeschränkt, weil sie dazu führt, dass Frauen mehr Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht wird, dass genau hingeschaut wird, welche Möglichkeiten es gibt, den Arbeitsplatz so anzupassen, dass Frauen nicht in einem Beschäftigungsverbot landen, sondern unter Beibehaltung des notwendigen Schutzes möglichst lange im Erwerbsleben bleiben – ein Aspekt der diskriminierungsfreien Teilhabe, den ich vielleicht eben hätte nennen sollen. Das ist uneingeschränkt zu begrüßen. Zum anderen Punkt habe ich an der Stelle vorhin ausgeführt, dass bei der Rangfolge der Anpassung der Maßnahmen unbedingt die Arbeitszeit noch in der gesetzlichen Formulierung aufgenommen werden muss. Sicher kann man das implizit auch unter Arbeitsbedingungen verstehen, aber wir sind der Auffassung, dass gerade die Arbeitszeiten eine besondere Möglichkeit sind, die Arbeitsbedingungen für die schwangere Frau anzupassen. Die meisten von uns wissen, dass es gerade, ich sage mal, um Morgenübelkeit gehen kann, dann ist es gut, einfach etwas später zur Arbeit zu kommen und trotzdem im Arbeitsprozess zu bleiben. Andere haben Probleme mit Wassereinlagerungen in den Beinen und können am Nachmittag nicht mehr so gut arbeiten. Da macht es einfach Sinn, möglicherweise einfach weniger Stunden zu arbeiten oder die Stundenzeiten zu verschieben. Insofern glauben wir, dass die Arbeitszeit explizit im Gesetzestext aufgenommen werden muss, und dann halten wir diese abgestufte Rangfolge der Anpassungsmaßnahmen für sehr gelungen. Was uns auch gut gefällt, ist die Gefährdungsbeurteilung, die jetzt zum einen in § 9 in gestufter Weise vorkommt. Absatz 1 fordert hier auf, die Gefährdungsbeurteilung einmal grundsätzlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz durchzuführen. Das halten wir an der Stelle auch für kein Bürokratiemonster.

Ich habe mir einmal angesehen, was die Berufsgenossenschaft Holz und Metall an Beurteilung für den Mutterschutz empfiehlt. Das sind insgesamt vier Seiten. Davon sind mindestens drei Seiten bereits bei einer normalen Gefährdungsbeurteilung



für keine besonders schützenswerte Personengruppe notwendig. Das heißt: Wenn ich die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz mache, dann habe ich ohnehin einen sehr großen Teil der Punkte, die ich für eine Schwangere prüfen muss, schon erledigt. Dann noch einmal drei oder vier Fragen weiterzugehen und zu überlegen, was bedeutet das im Fall einer Schwangerschaft, wie es in § 9 Absatz 2 MuSchG-E eingefordert wird, ist ausgesprochen sinnvoll. Nämlich zu überlegen: Ist das ein Arbeitsplatz, der ohne Schutzmaßnahmen weiterhin von einer Schwangeren eingenommen werden kann? Oder müssten die Arbeitsbedingungen angepasst werden, wenn er von einer Schwangeren eingenommen würde? Oder ist es ein Arbeitsplatz, der sich gar nicht an die Bedürfnisse einer Schwangeren anpassen lässt? Dann müsste in einem zweiten Schritt, wenn eine Schwangere den Arbeitsplatz einnimmt, noch einmal konkret nachgearbeitet werden.

Dazu ein Beispiel: Ich habe mich in der letzten Woche in einem Stahlwerk beim Arbeitsdirektor und beim Betriebsratsvorsitzenden kundig gemacht. Beide haben mir eingehend erläutert, dass es ganz wenige Arbeitsplätze in diesem Stahlwerk gibt, in denen sie sich eine Frau kaum vorstellen könnten. Das sind diejenigen mit besonderen körperlichen Belastungen. Beide haben aber hinzugefügt: „Das würde ein schwächerer Mann aber auch nicht können.“ Der Punkt ist: Es geht dann um körperliche Belastungen, um die Frage: Wie belastbar sind Menschen? Wenn man derartige Arbeitsplätze ansieht, wissen wir, dass es Arbeitsplätze gibt, die man überhaupt nicht anpassen kann. Da ist z. B. immer Vibration. Da ist immer Hitze. Da ist immer eine hohe Lärmkonzentration. Hier ist völlig klar: Wenn solche Arbeitsplätze von Frauen eingenommen werden, kann ich in einer normalen Gefährdungsbeurteilung schon abschätzen, dass nichts angepasst werden kann, weil man hier eine Schwangere nicht arbeiten lassen kann. Die Betreffende braucht dann einen anderen Arbeitsplatz. Wenn ich das nach § 9 Absatz 1 MuSchG-E schon erledigt habe, dann fällt es mir hinterher, wenn eine Schwangere kommt und ihre Schwangerschaft mitteilt, umso leichter, das zu klären. In diesem Fall habe ich einen großen Teil der Arbeit vorher schon erledigt. Insofern kann ich nicht ganz nachvollziehen, wenn behauptet

wird, dass die Bürokratie hier „überbordend“ sein soll.

Frau **Petra Müller-Knöb** (IG Metall Vorstand): Hier lässt sich kaum noch etwas ergänzen. Genauso ist nämlich die Diskussion und die Frage der Vorgehensweise zur Gefährdungsbeurteilung – auch nach dem Arbeitsschutzgesetz – zu sehen. Wenn man sich vergegenwärtigt, was es an Anforderungen gibt – und das aus gutem Grund, nämlich um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen –, dann muss im Prinzip genauso, wie die Kollegin Weusthoff das vorgestellt hat, gehandelt werden. Dann entsteht nämlich kein zusätzlicher bürokratischer Aufwand mehr im Vorwege, um teilweise auch zu überprüfen, ob denn dann „im Falle der Fälle“ gegebenenfalls noch besondere Maßnahmen erforderlich wären.

An dieser Stelle möchte ich Folgendes ergänzen: Das Problem, das tatsächlich entstehen kann, wenn man sich bisher den Anforderungen, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, nicht unterzogen hat, ist folgendes: Dann wird alles, was jetzt mit Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz neu festgelegt wird, als eine Belastung empfunden. Das bedeutet dann nämlich, dass ich mich erst einmal hinsetzen muss und meine Hausaufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz machen muss.

Abg. **Mechthild Rawert** (SPD): Meine Frage richtet sich an Frau Weg und an Frau Weusthoff. Ich möchte den Bereich der psychischen Belastung explizit betonen. Wir haben zum einen gerade eindrucksvoll geschildert bekommen: Wenn ich vieles zum Schutz von Arbeitnehmerinnen mache, erledigt sich die Vornahme besonderer Schutzvorkehrungen für Schwangere in vielfacher Hinsicht. Wie ist es allgemein mit psychischen Belastungen? Werden diese bereits ausreichend berücksichtigt? Zumeist kann man ja feststellen, dass dieser Bereich gar nicht oder nur minimal berücksichtigt wird. Dann würde mich im Hinblick auf Männer- und Frauenberufe vor allen Dingen interessieren, welche unterschiedlichen Vorgehensweisen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und auch schwangeren Arbeitnehmerinnen es gibt.

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission



Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Ich bin dankbar, dass das Thema der psychischen Belastungen noch einmal angesprochen wird. Mich wundert nämlich beim Gesetzentwurf, dass das so ein „blinder Fleck“ geblieben ist. Wir haben in den letzten zehn Jahren eine Debatte geführt, in der wir nicht nur deutlich gemacht haben, welche hohe Relevanz die psychischen Belastungen haben und wie unterschiedlich diese sind. Wir wissen, dass sie in sogenannten Frauenberufen wie Altenpflegerinnen oder Erzieherinnen und auch in industriellen Frauenberufen vorkommen, dass sie aber in den Männerberufen genauso vorkommen – Monotonie, mangelnde Handlungsspielräume und so weiter.

Ich bin sehr dankbar, dass die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mit dem Stressreport uns so vorzügliches Material an die Hand gegeben hat, im Übrigen auch zu den psychischen Belastungen von Teilzeitbeschäftigten. Dass das nämlich nicht nur so „das bisschen Arbeit“ ist. Nachdem wir so viel darüber wissen, auch über die besondere Betroffenheit von Frauen, würde es mir schwer fallen zu denken, schwangere Frauen seien nicht noch einmal besonders betroffen. Hier rede ich noch gar nicht über psychisch unfreundliches Verhalten bis hin zu Mobbing, sobald die Frau sich schwanger meldet. Ich sage nur, da gibt es ein breites Spektrum.

Beim Deutschen Juristinnenbund haben wir das Thema diskutiert. Wir haben gesagt, es kann durchaus sein, dass aufgrund von psychischen Belastungen mehr Frauen in der Mutterschutzfrist „das Handtuch werfen“ als wegen physischer Belastungen, die man eher im Fokus hat. Für die praktische Umsetzung wird immer gesagt, es sei so schwer greifbar. Die Arbeitsschützer haben in der Praxis inzwischen längst begriffen, dass psychische Belastung auch etwas ist, das man erfassen, messen und auch präventiv beseitigen kann. Dazu gibt es eine Fülle von Arbeitshilfen und Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Außerdem macht die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie gute Arbeitsprogramme. In diesen Arbeitsprogrammen kommt allerdings der Mutterschutz genauso wenig vor wie in der ansonsten sehr guten BAuA-

Toolbox mit Checklisten zur Erfassung psychischer Belastungen. Darin kommt alles Mögliche vor, aber nicht die Geschlechterfrage – also die Themen Gender, Frauen und Männer sowie der Mutterschutz und die Schwangerschaft. Deswegen gehört das in das Gesetz.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Frau Weg hat schon einiges zu dem Thema ausgeführt. Ich würde Sie einfach bitten, noch einmal den § 10 MuSchG-E anzusehen. Es gibt hier sechs Absätze, die sich mit Gefahrstoffen, mit Biostoffen, mit physikalischen Einwirkungen, mit belastender Arbeitsumgebung, mit körperlichen Belastungen, mit mechanischen Einwirkungen und mit Akkordarbeit beschäftigen. Das Wort „psychisch“ wird gerade einmal in der Einleitung festgehalten. Das ist einfach zu wenig, wenn wir tatsächlich, wie das die Kollegin Weg gerade ausgeführt hat, den Blick darauf lenken wollen. Hier muss ein eigener Absatz eingefügt werden, der sich mit diesem Thema auseinandersetzt und beispielhaft bestimmte Dinge benennt. Frau Weg hat soeben einige Stichworte genannt. Ich habe im Eingangstatement ausgeführt, dass es um Leistungsverdichtung, Leistungsmessung, Leistungsdruck und Arbeitshetze geht. Es geht aber gerade in den sogenannten typischen Frauenberufen auch um psychische Betroffenheit durch Sorgearbeit, durch Interaktionsarbeit, durch Emotionsarbeit. Hier stellen wir uns gerne die sozialen Berufe vor, aber es kann auch zu einer sehr hohen psychischen Belastung führen, ständigen Kundenkontakt zu haben. Ich stelle mir eine Verkäuferin in einem Bäckerei-Shop am frühen Morgen vor. Wenn die Leute auf dem Weg zur Arbeit ihre geschmierten Brötchen haben wollen und die Verkäuferin sie nicht nur den Kunden herüberreichen, sondern sie in den Arbeitspausen auch noch fertigstellen muss, dann kann das zu einer erheblichen psychischen Belastung führen. Wenn die eiligen Menschen vor ihr stehen und sie ständig „anmotzen“, mag sich zwar die körperliche Belastung in Grenzen halten; die psychische Belastung, die Arbeitshetze und der Leistungsdruck sind jedoch sehr hoch – das ist für jeden von uns nachvollziehbar.

Abg. **Dr. Dorothee Schlegel** (SPD): Ich habe eine Frage zum Thema Stillen an Frau Weusthoff. Es



ist bislang keine Regelung vorgesehen, die Freistellung zum Stillen auf 24 Monate zu verlängern. Erstens: Halten Sie das für sinnvoll? Zweitens: Gibt es bisher schon Konflikte, weil die Frist nicht auf 24 Monate ausgeweitet worden ist?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Wir haben mit den acht Mitgliedsgewerkschaften unter dem Dach des DGB lange über diesen Gesetzesentwurf diskutiert und an vielen Stellen. Dieser Punkt ist nie strittig gewesen und von niemandem bemängelt worden. Das muss man so feststellen. Ich sage das so offen, weil ich ja auch nicht den ganzen Tag in den Betrieben bin. Wenn wir genau hinschauen, mag es im Zusammenhang mit Stillen in der Praxis viele Probleme geben, weil es nicht die geeigneten Örtlichkeiten gibt, wenn man erwerbstätig ist, die Milch abzupumpen, sie zu lagern usw. Hier gibt es bestimmt eine Menge Nachholbedarf. Aber die Frage, für welchen Zeitraum eine Freistellung durch den Arbeitgeber zum Stillen erforderlich ist, ob das zwölf oder 24 Monate sein sollten, hat sich bei uns nie jemand gestellt. Mit den zwölf Monaten waren offenbar alle sehr zufrieden.

Abg. **Cornelia Möhring** (DIE LINKE.): Ich habe zwei Fragen. Die erste Frage geht an Frau Müller-Knöß. Ich will auf die Freiwilligkeitsklausel zurückkommen, die sich nach dem Thema „mehr Selbstbestimmung“ anhört. Es gibt aber bekanntlich gute Gründe für die Schutzbedürftigkeit von Schwangeren. Wir wissen unter anderem aus Studien, welche schädlichen Auswirkungen Nachtarbeit hat. Wir haben die eindeutige Feststellung vom Bundesverfassungsgericht, dass z. B. bei einer rein privatautonomen Gestaltung der Arbeitsverträge der Arbeitsschutz nicht gewährleistet ist. Auf das Machtgefälle in den Betrieben haben Sie ja schon hingewiesen. Ich würde Ihnen aber gerne die Gelegenheit geben, noch intensiver auf die „Knackpunkte“ dieser Freiwilligkeitsklausel einzugehen. Ich habe in diesem Zusammenhang die Frage, wie Sie den bereits erwähnten kommunikativen Arbeitsschutz bewerten.

Meine zweite Frage geht an Frau Weusthoff. Ich erinnere mich an die Diskussion über die Reformierung des Mutterschutzes in Brüssel. Dort

wurde in den Anhörungen von der Internationalen Arbeitsorganisation vorgetragen, dass die Zeit, in der Väter zum Beispiel im Rahmen des Mutterschutzes bezahlt freigestellt werden, dazu führen würde, dass die Arbeitsfähigkeit auch der Mutter schneller hergestellt wird und dass das auch einen gleichstellungspolitischen Effekt haben würde. Dazu würde mich die Meinung des DGB interessieren.

Frau **Petra Müller-Knöß** (IG Metall Vorstand): Zu der Fragestellung, wie mit der Freiwilligkeit der Zustimmung dazu, auf Schutz zu verzichten, umzugehen ist, wie das einzuschätzen ist. Es ist bereits das eine oder andere an praktischen Erfahrungen aus den Betrieben erläutert worden. Wir haben es nicht mit gleichen Verhandlungspartnern zu tun. Wir haben es auch nicht immer mit Hochqualifizierten zu tun, die sich in einer besonderen Ausbildungs- und Arbeitssituation befinden und deswegen vielleicht das eine oder andere auch anders gestalten können. Diese befinden sich im Übrigen im Zweifel nicht in abhängiger Arbeit, sondern haben auch noch andere Rahmenbedingungen. Deswegen ist es alleine schon vor diesem Hintergrund wichtig, dass man sich klar macht, dass es individuelle Probleme geben kann, dass es aber auch ein strukturelles Problem ist. Das heißt also, ich kann nicht frei entscheiden. Ich kann dementsprechend auch nicht „Nein“ sagen, wenn der Arbeitgeber auf mich zukommt – und das wird ja der Fall sein. Es wird ja nicht so sein, dass die Frau per se auf den Arbeitgeber zugeht und sagt, ich möchte trotz der Schwangerschaft nichts ändern, sondern es wird so sein, dass der Arbeitgeber möglichst keine Veränderung der bisherigen Praxis vornehmen will und deswegen auf die Beschäftigte zugeht. Das ist der Hintergrund, weshalb das Bundesverfassungsgericht gesagt hat, dass es an dieser Stelle erforderlich ist, dass der Staat als Gesetzgeber und als derjenige, der den Rahmen schafft, hier eine Regelung – insbesondere zu Fragestellungen der Arbeitszeit – trifft, die den Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit der Beschäftigten gewährleistet. Das kann die einzelne Beschäftigte im Zweifel nicht durchsetzen. Deswegen gibt es – etwas ins Unreine gesprochen – die entsprechende Erläuterung vom Bundesverfassungsgericht zu dieser Fragestellung, was erforderlich ist. Es geht ausdrück-



lich nicht darum, Selbstbestimmung einzuschränken. Wir wären die Letzten, die es unterstützen würden, dass alles im Sinne von Bevormundung passieren muss. Wir befinden uns aber in den Betrieben nicht in der Welt des Wollens und Wünschens. Beschäftigte haben viele Interessen, wie sie sich die Arbeitszeitgestaltung vorstellen, und stoßen genau an diesem Punkt bei der anderen Seite auf Widerstände.

Der zweite Punkt ist die Frage zum kommunikativen Arbeitsschutz. Das ist genau die Fragestellung, die auch von Frau Weg und anderen dargestellt wurde: Dass man bestimmte Rahmenbedingungen für den Arbeitsschutz schaffen muss, damit informierte Beschäftigte auch wissen, welche Gefährdungen auf sie zukommen. Wenn ich unter bestimmten Voraussetzungen arbeite, was kann das dann für meine Gesundheit bedeuten? Ich muss also eine entsprechende Kompetenz erwerben. Dafür muss ich informiert sein über das, was an Gefährdungen gegebenenfalls auch mich betreffen kann. Dies gilt auch in der besonderen Situation der Schwangerschaft. Hier gibt es einen erheblichen Nachholbedarf, der entsprechend einzufordern wäre. Das hat nichts mit bürokratischem Aufwand zu tun, sondern es geht darum, genau zu prüfen, welche Instrumente notwendig sind, um solche Rechte wahrnehmen zu können.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Die partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familien unterstützen wir an jeder Stelle, denn nur so werden wir eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und im Alter herstellen können. Aber der Mutterschutz ist eine Schutzfrist für die Mutter. So sieht es der Gesetzentwurf und so wird es auch bei uns diskutiert. Wir haben in Deutschland inzwischen eine Erziehungszeit und eine Zeit, in der Elterngeld gezahlt wird, die von beiden Geschlechtern wahrgenommen wird – zugegebenermaßen von Vätern immer noch viel weniger als von Müttern. Aber mit dem Elterngeld Plus hat die Bundesregierung Anreize geschaffen, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung herbeizuführen. Wir denken, das ist auf einem guten Weg, und wünschen uns hier noch mehr Anreize hinsichtlich der partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Vor diesem Hintergrund ha-

ben wir nicht diskutiert, im Rahmen des Mutterschutzes ein solches Anreizsystem zu schaffen oder gar eine Väterzeit im Rahmen des Mutterschutzes einzuführen.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Ich war die ganze Zeit ziemlich irritiert über die Ausführungen von Frau Plack vom BDA, denn eigentlich muss es doch bei jedem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung geben. Der Aufwand kann gar nicht so groß sein, speziell dafür in Verbindung mit Schwangerschaft und Mutterschutz eine solche zu erstellen.

Meine konkrete Frage richtet sich an Frau Müller-Knöb. Sie geht in die Richtung, die schon kurz von Frau Dr. Roos und Frau Prof. Rothe angesprochen worden ist. Es ist ja der neue Begriff der unverantwortbaren Gefährdung eingeführt worden. Das bricht aber mit der Systematik des Arbeitsschutzgesetzes, weil beim Gefährdungsschutz nicht mehr dem Prinzip der Prävention, sondern dem Prinzip der Abwägung gefolgt wird. Können Sie bitte die Folgen dieser Entwicklung insbesondere für schwangere Arbeitnehmerinnen im Unterschied zu allen Arbeitnehmern darstellen?

Frau **Petra Müller-Knöb** (IG Metall Vorstand): Als das Arbeitsschutzgesetz nach langen Jahren der Verzögerung in Deutschland auf den Weg gebracht wurde, hat sich der Gesetzgeber ausdrücklich mit den Begrifflichkeiten der Gefährdung und der Gefahr auseinandergesetzt. Er hat in der damaligen Gesetzesbegründung deutlich gemacht, dass es erforderlich ist, die Gefährdungen an den Arbeitsplätzen, die potenziell für die Gesundheit auftreten können, auf ein Minimum zu reduzieren und immer weitere Schritte zu ergreifen, damit die Gesundheit der Beschäftigten möglichst nicht gefährdet wird. Er hat ausdrücklich nicht von Gefahren gesprochen und hat das auch begründet, indem er gesagt hat, es gehe nicht darum, im Arbeitsschutz zu messen, wie wahrscheinlich der Eintritt eines Schadens ist oder wie umfangreich der Schaden ist – also, ob ich Krebs oder eine Allergie oder andere Befindlichkeitsstörungen bekomme. Es geht generell darum, mit der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welche Gefährdungen an den Arbeitsplätzen entstehen können, und diese dann





mit entsprechenden Maßnahmen zu beseitigen. Dieser Punkt ist im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz insofern wichtig, als man nun tatsächlich wieder beginnt, in Arbeitsschutzfragen Größenordnungen und Risiken und Gefahren einzuführen, die letztendlich einen Rückschritt bedeuten würden. Denn man würde statt „nur“ generell Gefährdung zu reduzieren, wieder anfangen zu bewerten, zu messen und abzuwägen. Man würde vor allen Dingen auch die betriebliche Praxis in die unzumutbare Situation bringen, gegebenenfalls auch den Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ zu definieren. Nach allen Erfahrungen, die ich in der Ausschussarbeit in zwei Ausschüssen beim BMAS machen darf, kann ich mir kaum vorstellen, dass das in den Betrieben funktioniert. Es wird aber auch z. B. im Ausschuss für Mutterschutz nicht funktionieren, einen Konsens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern an dieser Stelle zu erreichen. Deshalb ist es auch aus Gründen des Schutzes der Beschäftigten wichtig, dass wir nicht neue Ebenen der Analyse in den Betrieben und für Arbeitsschutz einführen, sondern beim bewährten Begriff der Gefährdungsbeurteilung und der Gefährdung im Arbeitsschutz bleiben.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir kommen damit zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Die Fragen stellt zunächst Frau Dr. Franziska Brantner. Bitte schön.

Abg. **Dr. Franziska Brantner** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Danke, Herr Vorsitzender. Ich habe eine konkrete Frage an Frau Weg. Sie hatten vorher erwähnt, dass der Schutz ausgeweitet wurde z. B. mit Blick auf Fehlgeburten. Sehen Sie weitere Gruppen, die in den Schutz einbezogen werden sollten?

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Ja, ich denke, da ist wegen der Vielfalt der Themen, die in dem Gesetzentwurf zu bearbeiten waren, der Blick nicht auf Frauen mit einer unglücklich beendeten Schwangerschaft gerichtet worden. Ich rede jetzt nicht von den Fehlgeburten im ersten Schwangerschaftsdrittel, sondern von den späten

Fehlgeburten, wo in Abhängigkeit vom Gewicht des toten Kindes die Abgrenzung Totgeburt oder Fehlgeburt erhebliche Folgen für die nach dem Ereignis liegenden Mutterschutzfristen hat. Das ist ein Punkt, der kann in dieser Form nicht sein, deswegen habe ich in der schriftlichen Stellungnahme Vorschläge gemacht, diesen Schutz zu verbessern.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht auch an Frau Weg. Ich will noch einmal auf das Thema Arbeitszeit zu sprechen kommen. Arbeitszeit hat Bezug zu Arbeitsbedingungen, da geht es dann um physische, aber auch psychische Belastungspotenziale. Das ist die eine Seite. Um Arbeitszeit geht es aber auch, wenn im Gesetzentwurf steht, dass eine Frau nicht über achteinhalb Stunden täglich und über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus beschäftigt werden darf. Auch da spielt Arbeitszeit eine Rolle. Da geht es u. a. um die Frage, wie Mehrarbeit und Belastungen vermieden werden können. Vielleicht können Sie dazu noch etwas ausführen.

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Zum Thema Arbeitszeit. Es ist in der Tat erstaunlich, dass das Mutterschutzgesetz, das im Vergleich mit dem allgemeinen Arbeitsschutz zumindest einen gleichwertigen, eigentlich aber einen besseren Schutz bieten sollte, das voll ausschöpft, was das Arbeitszeitgesetz an Expansion von Arbeitszeiten hergibt. Ich habe das vorhin schon ein bisschen „flapsig“ gesagt. Mit dem Mutterschutzgesetz im jetzigen Gesetzentwurf bewegen wir uns auf dem Stand der Arbeitszeiten, der 50er, 60er und 70er Jahre. Inzwischen haben wir die 38,5-Stunden-Woche oder die 35-Stunden-Woche. Da kann es nicht sein, dass Mehrarbeit erst bei 90 Stunden in der Doppelwoche oder 45 Stunden in der einfachen Woche anfängt. Und es kann auch nicht sein, wenn wir ein so hohes Maß an Teilzeitbeschäftigten haben, dass wir im Gesetz nichts regeln, was sicherstellt, dass Teilzeitbeschäftigte, die vielleicht einen 25-Stunden-Vertrag oder 20-Stunden-Vertrag haben, vom Arbeitgeber nicht auch bis zu diesen Obergrenzen beschäftigt werden können, während er sie auffordern kann,



ohne dass wir schon beim Thema Mehrarbeit und Zustimmungspflicht sind. Das kann nicht sein. Ich denke, da ist eine Debatte über entsprechende Regelungen im Gesetz versäumt worden. Die müssen wir nachholen. Das geht jetzt allerdings nur noch bedingt. Deswegen vor allen Dingen der Vorschlag – da schließe ich mich Frau Weusthoff an –, die Problematik explizit in die Frage der Gefährdungsbeurteilung und der Schutzmaßnahmen einzubeziehen.

**Abg. Dr. Franziska Brantner** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch eine Frage zu den Schülerinnen und Studentinnen nach der Geburt. Inwieweit erachten Sie es für notwendig, auch für diese Gruppe eine Verpflichtung einzuführen, für ein bis zwei Wochen nach der Geburt nichts machen zu dürfen. Beispielsweise in dem Fall, dass man sich für eine Prüfung angemeldet hat und dann merkt, dass man z. B. wegen eines Kaiserschnitts doch nicht kann und dann die Frist versäumt. Das sind ja schwierige Fragen aus der Praxis, die durchaus enormen Druck aufbauen können. Daher die Frage an Frau Weg und Frau Dr. van Riesen, wie sie diesen Punkt beurteilen, ob man da nicht noch einmal gezielt nacharbeiten sollte.

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Ich bin unbedingt dafür, dass man zumindest für einen Zeitraum von zwei Wochen nach der Geburt, so wie bei einer Frau nach einer Totgeburt, sagt, in diesen zwei Wochen gibt es kein „Vertun“. Wenn man in diesem Fall auf die Entscheidung der Studentin abstellt und es dann Komplikationen gibt, beispielsweise beim Kaiserschnitt, dann hat sie ein Jahr verloren. Wenn wir da nichts regeln, dann stellen wir die Hochschulen, die Prüfungsämter, die einzelnen Professoren und die Prüfungsausschüsse von der Aufgabe und Verpflichtung frei, die ihnen das Gesetz eigentlich gibt, sich nämlich „pro aktiv“ etwas zu überlegen. Dann bleibt es das individuelle Problem der Studentin.

Frau **Dr. Kathrin van Riesen** (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an

Hochschulen (BuKoF)): Ich würde es unterstützen, für eine gewisse Zeit nach der Geburt Mutterschutz verpflichtend einzuführen, wie Frau Weg es vorgeschlagen hat. Unser Blick richtete sich allerdings darauf, nicht die vollen acht Wochen ausschöpfen zu müssen, um einzelne Prüfungen – beispielsweise solche, die durch Seminare begonnen wurden – oder auch schriftliche Arbeiten in der Zeit des Mutterschutzes abschließen oder auch ein neues Semester beginnen zu können. Die Studiensituation ist einfach so heterogen, dass ein vollständiges Verbot über acht Wochen Studentinnen vielleicht vor größere Herausforderungen stellt. Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass sie die Mutterschutzzeit in Anspruch nehmen. Auch hier geht es uns darum, besondere Situationen in den Blick zu nehmen und Ausnahmemöglichkeiten zuzulassen. Es wäre zu begrüßen, wenn die Studentinnen die volle Mutterschutzzeit in Anspruch nehmen und die Hochschulen sich – das ist ja der präventive Gedanke des Gesetzes – darauf vorbereiten, dass Studentinnen eher noch als in der Vergangenheit Mutterschutzzeiten ausnutzen. Die Hochschulen sollten ihnen Gelegenheit geben, Prüfungen nach Abschluss der Mutterschutzzeit nachzuholen oder das Studium planvoll fortzusetzen.

**Abg. Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch eine Frage an Frau Weg. Für mich gehört der Mutterschutz als Arbeitsschutzaufgabe systematisch in das Arbeitsschutzgesetz mit den darunter liegenden Verordnungen. Jetzt steht das Mutterschutzgesetz sozusagen daneben. Von daher ist die Frage, wo kann es deswegen zu Problemen kommen? Wäre es nicht gerade deswegen sehr wichtig, dass der Ausschuss für Mutterschutz federführend der BAuA zugeordnet wird und die Unfallversicherung unbedingt beteiligt werden sollte?

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Die Antwort lautet in beiden Fällen eindeutig: Ja. Schauen Sie auf die Web-Seite der BAuA, dort gibt es in den Themen von A bis Z zwar das Stichwort Jugendarbeitsschutz, aber leider nicht das Thema Mutterschutz. Ebenso wird das betriebliche Eingliederungsmanagement behandelt, aber



nicht die Frage, wie hält man Frauen trotz Schwangerschaft im Betrieb. Vor diesem Hintergrund wäre mir das wichtig.

Zu Ihrer anderen Frage: Wenn wir jetzt am Anfang des ganzen Prozesses stünden, dann wäre mein Plädoyer als Arbeitsschützerin gewesen, das Arbeitsschutzgesetz zu nehmen, wo die psychischen Belastungen ja klargestellt sind. Lediglich mit der dazugehörigen notwendigen Verordnung gegen Stress und psychische Belastungen tut man sich noch schwer. Man hätte die Schwangeren und werdenden Mütter in das Arbeitsschutzgesetz aufnehmen und die Mutterschutzverordnung, die ja der bessere Teil unserer bisherigen Rechtslage ist, systematisch und ordentlich modernisieren können. Wären wir diesen Weg gegangen, hätten wir eine Fülle von Problemen, wo es jetzt im Gesetzentwurf klemmt, nicht. So gibt es im Gesetzentwurf Regelungen, die aus Sicht der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände schärfer, übertrieben schärfer als im Arbeitsschutz sind, während andere Regelungen dem Arbeitsschutzgesetz und der Arbeitsschutzpraxis widersprechen oder zumindest unklar sind. Jetzt können wir aber nur noch eines machen: Wir können das Mutterschutzgesetz an einer Reihe von Stellen ändern. Dazu hat der DJB Vorschläge gemacht. Hierbei haben wir darauf geachtet, dass wir Reibungsverluste und Widersprüche vermeiden, dass wir Synergien schaffen, wo immer das möglich ist. Wir machen das so, dass es in der Praxis gut funktioniert. Ich denke, dieses Ziel eint alle, die hier heute im Saal sind.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir sind mit der Frage- und Antwortrunde der Fraktionen durch. Jetzt kommen wir zur freien Runde. Hier sind mir zunächst Frau Kollegin Hornhues, Frau Kollegin Krellmann, Frau Kollegin Yüksel und Frau Kollegin Dr. Brantner gemeldet worden. Wir beginnen mit Frau Kollegin Hornhues.

Abg. **Bettina Hornhues** (CDU/CSU): Danke schön. Frau Plack, die Arbeit nach 20 Uhr ist nach den Voraussetzungen im Gesetzentwurf von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig auch nur dann möglich, wenn Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist

ein sehr wichtiges Thema. Dazu gehört insbesondere auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Home-Office-Plätzen. Wird aber nicht gerade durch diese Formulierung im Gesetzentwurf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Home Office ausgeschlossen?

Frau **Kerstin Plack** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Sie haben die Situation gut beschrieben. Wir sehen genau diese Gefahr. Möglicherweise ist das mit dem Begriff der Alleinarbeit gar nicht gemeint, sondern man hat vielleicht Frauen im Blick, die nach 20 Uhr allein in einem Ladenlokal stehen. Aber der Wortlaut der Vorschrift, der nach der jetzigen Formulierung Alleinarbeit generell ausschließt, ist an sich eindeutig und würde auch Home-Office-Arbeit ausschließen. Frauen, die vielleicht ihr zweites Kind bekommen und möglicherweise wegen der Betreuungsangebote, die sie für das erste Kind in Anspruch nehmen, auch nicht kurzfristig länger im Büro bleiben können als geplant und vielleicht um 20 Uhr noch einmal die Mails checken wollen, könnten das nach der Regelung, wie sie jetzt vorgesehen ist, nicht. Unseres Erachtens müsste es eine Klarstellung geben, um gerade solche Fälle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Frau Müller-Knöb. Die BDA hat in ihrer Stellungnahme geschrieben, dass sie dafür ist, getaktete Arbeit unangetastet zulassen, weil es aus ihrer Sicht nicht möglich ist, entsprechend geregelte Arbeitsplätze für die Betroffenen zu finden und damit eine Weiterbeschäftigung schwangerer oder stillender Frauen quasi unmöglich wäre. Meine Frage ist: Wie ist aus Ihrer praktischen Sicht dieses Argument zu bewerten?

Frau **Petra Müller-Knöb** (IG Metall Vorstand): Hier müsste ich eigentlich sehr weit ausholen, weil man zunächst die Begrifflichkeiten definieren muss, um die es geht. Wenn man sich das ansieht, ist es relativ unverfänglich. Auch in einer Erläuterung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung werden Begriffe wie Fließbandarbeit und getaktete Arbeit definiert. Hier muss man sich



vergegenwärtigen, dass Fließbandarbeit schon bisher geregelt ist und getaktete Arbeit jetzt noch einmal besonders genannt wird. Hier handelt es sich aber auch um eine Form der Gestaltung. Es muss überlegt werden, wie wir Frauen, die in Bereichen eingesetzt werden, die mit einem bestimmten Arbeitstempo arbeiten sollen, in einen Bereich bekommen, der ein bisschen weniger schnell arbeiten muss. Ich glaube aber, das ist nicht die Fragestellung, um die es dabei gehen muss. Vielmehr muss es darum gehen, zu überlegen, was schwangere Frauen bei einer solchen Gestaltung von Arbeit potenziell gefährden kann. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass es auch Regelungen gibt, Frauen in angrenzenden Bereichen zu beschäftigen, die genau diesem Regime nicht unterliegen. Ich denke, das müssen wir uns im Prinzip ein bisschen genauer in der Praxis ansehen. Es reicht nicht zu sagen, es geht ein bisschen langsamer, aber mit einem entsprechend vorgeschriebenen Tempo. Das schafft nicht all die Möglichkeiten, die man in der besonderen Situation der Schwangerschaft braucht: Dass man sich auch einmal vom Arbeitsplatz entfernen kann, dass man zwischendurch stehen kann, dass man vielleicht ein paar Schritte laufen kann und Ähnliches mehr. Das wären Kriterien, die man im Prinzip hier anwenden müsste. Diese Voraussetzungen müssten gegeben sein. Deshalb müssten wir in dieser Richtung genauer prüfen. Bei der Begrifflichkeit würde ich der BDA eine gewissen Gelassenheit empfehlen und sich genauer anzusehen, was sich tatsächlich hinter den einzelnen Begriffen verbirgt.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Die nächsten Fragestellerinnen sind Frau Yüksel, Frau Dr. Brantner, Frau Groden-Kranich und Frau Müller-Gemmeke. Bitte schön, Frau Yüksel.

Abg. **Gülistan Yüksel** (SPD): Vielen Dank. Ich habe eine Frage an Frau Prof. Rothe. Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung wurde ja in der Anhörung mehrmals kritisiert. Bitte konkretisieren Sie Ihre Auffassung, warum aus Ihrer Sicht der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung seiner Funktion nach erforderlich ist.

Meine zweite Frage möchte ich an alle Sachverständigen richten, aber mit der Bitte, ganz kurz mit „Ja“ oder „Nein“ zu antworten.

Der **Vorsitzende**: Bitte die Fragen auf zwei Sachverständige beschränken, sonst kommen die anderen Kollegen nicht mehr dran, Frau Kollegin Yüksel.

Abg. **Gülistan Yüksel** (SPD): Sie sollen ja nur mit „Ja“ oder „Nein“ antworten, es kostet nicht viel Zeit. Meine Frage ist: Halten Sie eine Verlängerung des Anspruchs auf Freistellung zum Stillen auf 24 Monate für sinnvoll? Frau Weusthoff hat die Frage ja schon beantwortet. Vielleicht können die anderen mit „Ja“ oder „Nein“ antworten, das wäre nett.

Der **Vorsitzende**: Also gut, fangen wir mit dieser Frage an.

Ich frage Frau Müller-Knöß. Sie antwortet mit „Nein“.

Frau Plack sagt ebenfalls „Nein“.

Frau Dr. van Riesen? Die Antwort ist „Nein“.

Frau Dr. Roos? Ebenfalls „Nein“.

Frau Prof. Rothe? Sie sagt „Nein“.

Frau Weg? Sie antwortet mit „Nein“.

Bei Frau Weusthoff ist die Antwort auch „Nein“, so dass wir ein einheitliches „Nein“ haben. Danke schön. Jetzt bitte ich Frau Prof. Rothe um die Antwort auf die erste Frage der Kollegin Yüksel.

Frau **Prof. Isabel Rothe** (Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Ich glaube, es ist in den Diskussionen klar geworden, dass der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung sehr viel deutlicher gefasst werden muss,



wenn man ihn verwendet. Wenn er tatsächlich ein Aufsetzen auf einen vollständig realisierten Arbeitsschutz, auf eine vollständig umgesetzte Gefährdungsbeurteilung bedeutet, halte ich den Sinn der Begrifflichkeit für tolerabel. Das setzt ja voraus, dass wir die Minimierungsgebote sämtlicher Gefährdungen beim Arbeitsschutz komplett durchgeführt haben. Dann fragen wir uns auf der Basis eines komplett gefährdungsbeurteilten und mit Schutzmaßnahmen versehenen Arbeitsplatzes, ob gleichwohl vor dem Hintergrund der Situation der schwangeren Frau von Risiken auszugehen ist, die diesen Arbeitsplatz für sie nicht tolerabel machen. Dann ist es aus meiner Sicht vom Sinn des Prozesses ausgehend in Ordnung. Die dargestellte Vorgehensweise ist aber vorausgesetzt. Ich meine, dass das aber noch einmal klargestellt werden müsste. Wir hören deutlich, dass es viele unterschiedliche Interpretationen dazu gibt. Dieses müsste unbedingt klarer definiert werden. Dann halte ich es für korrekt.

Abg. **Dr. Franziska Brantner** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich möchte noch einmal Frau Weusthoff fragen. Vorhin haben Sie sehr bildlich dargestellt, wie individuell die Situation sein kann. Für manche schwangeren Frauen kann es z. B. gut sein, morgens nicht zu arbeiten, aber dafür später. Deshalb frage ich Sie, inwieweit Sie es befürworten würden, wenn man Informationsrechte der Betroffenen und damit eine stärkere Beteiligung im Gesetz verankern würde. Es geht also darum, dass sie selbst mehr Informationen bekommt und dann abwägen kann, also auch an dem Verfahren beteiligt wird.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Ich nehme an, Sie beziehen das jetzt auf die Nachtarbeit. Wir plädieren dafür, dass eine Behörde die Arbeit von Schwangeren in den späten Arbeitsstunden, also zwischen 20 Uhr und 22 Uhr, genehmigen muss. Die Behörde sollte, wie sie das in der Regel auch jetzt schon tut, die Betroffene anhören. Denn nur sie kann ihre individuelle Sicht der Dinge und ihre Situation schildern. Das halte ich für unverzichtbar. Umgekehrt ist es nicht sinnvoll, wenn nur die Bereitschaft der Frau, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht, dazu ausreichen soll, dem Arbeitgeber die Anweisung von Nachtarbeit zu ermöglichen. Die Frau

soll also angehört werden, aber allein die Ausführungen der Frau können nicht ausreichen, weil sie in dem Arbeitsverhältnis immer unter Druck stehen kann.

Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Frau Weg. Moderne Arbeitszeitmodelle zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeiten gehören immer häufiger zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. In Ihrer Stellungnahme fordern Sie für einen zeitgemäßen Arbeitsschutz, dass die Umgestaltung der Arbeitszeiten als weiterer Punkt in § 12 MuSchG-E mit aufgenommen wird. Könnten Sie bitte diese Forderung näher erläutern und konkretisieren.

Frau **Marianne Weg** (Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht beim Deutschen Juristinnenbund e. V.): Das ist ein leider nicht bearbeitetes Diskussionsfeld in der Vorbereitung des Gesetzentwurfs, aber wenn Sie zum Beispiel gute Schichtsysteme haben, dann ist es leichter möglich, auch dort eine schwangere Frau gesundheitsverträglich weiter zu beschäftigen. Gerade da muss ich die BAuA loben. Sie hat Arbeitshilfen für gute Schichtsysteme herausgegeben, in denen beschrieben wird, was gesundheitsförderlich oder weniger gesundheitlich belastend ist. Das zu nutzen – auch und gerade, um die Situation für eine schwangere Frau erträglich und akzeptabel zu machen und die Weiterbeschäftigung zu fördern – ist sicher der richtige Weg. Frau Weusthoff hat schon die praktischen Beispiele mit der morgendlichen Übelkeit genannt. Wenn es dann ein bisschen mehr zeitlichen Spielraum der Gleitzeit gibt, dann muss die Frau nicht zum Arzt gehen und sagen, sie müsse krankgeschrieben werden, weil ihr jeden Morgen übel sei.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Dr. Roos. Ich will kurz auf das Thema befristete Beschäftigung eingehen. Der Mutterschutz müsste für jedes Arbeitsverhältnis gelten. Wir wissen aber, dass befristet Beschäftigte zwar die gleichen Rechte haben, aber dass die Realität oft anders aussieht. Ich möchte Sie deshalb fragen: Sehen Sie für befristet Beschäftigte und für prekär Beschäftigte Schutzlücken?



Frau **Dr. Elke Roos** (Richterin am Bundessozialgericht): Zunächst zum Thema Arbeitsschutz im eigentlichen Sinne. Unter der Prämisse, die heute vielfach diskutiert worden ist, dass die Gefährdungsbeurteilung jetzt ausnahmslos auf jede Tätigkeit erstreckt wird, sind die befristet Beschäftigten vom Schutz mit erfasst. Dieses Thema ist umfassend abgearbeitet. Aber unter dem Gesichtspunkt – das war ja immer die Forderung von der Arbeitgeberseite –, dass es vielleicht befristete Arbeitsverhältnisse gibt, bei denen Gefährdungsbeurteilungen keinen Sinn machen, weil sie schon gegenwärtig mit Beschäftigten belegt sind, auf die diese Gefährdungen nicht zutreffen – sei es mit Frauen außerhalb des gebärfähigen Alters, sei es mit Männern –, ist das ein Punkt. Aber unter dem Gesichtspunkt der Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit ist die befristete Beschäftigung vollumfänglich mit erfasst. Leistungsrechtlich fällt mir jetzt kein besonderer Gesichtspunkt ein, durch den sich die befristete Beschäftigung, so wie es jetzt im Gesetzentwurf vorgesehen ist, von der bisherigen Situation unterscheiden würde, so

dass ich hier keinen echten Regelungsbedarf sehe. Selbstverständlich ergeben sich aus dem Umstand, dass eine Beschäftigung befristet ist, gegebenenfalls Besonderheiten. Diese liegen dann in der Beschäftigung selbst.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und lieber Kollege Rix – wir sind die letzten beiden verbliebenen Männer in der Parlamentarierrunde. Herzlichen Dank an die Sachverständigen für ihre Ausführungen. Wir werden jetzt in den Fraktionen diskutieren, was wir aus den Erkenntnissen, die Sie uns mit auf den Weg gegeben haben, in das weitere Gesetzgebungsverfahren einbringen können. Auch Frau Parlamentarische Staatssekretärin Marks hat aufmerksam zugehört, was wir an dem Gesetz noch verbessern können. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag und eine gute Arbeitswoche.

Schluss der Sitzung: 16:02 Uhr

Paul Lehrieder, MdB  
**Vorsitzender**



**Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen**

<b>Petra Müller-Knöß</b>	<b>Seite 40</b>
<b>Kerstin Plack</b>	<b>Seite 44</b>
<b>Dr. Kathrin van Riesen</b>	<b>Seite 55</b>
<b>Dr. Elke Roos</b>	<b>Seite 58</b>
<b>Prof. Isabel Rothe</b>	<b>Seite 69</b>
<b>Marianne Weg</b>	<b>Seite 73</b>
<b>Anja Weusthoff</b>	<b>Seite 86</b>

**Petra Müller-Knöß**

**Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall**

**12. September 2016**

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache  
18(13)87e

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung  
Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechtes**

Eine Reform des Mutterschutzrechtes wird begrüßt. Jedoch stellen im Gesetzentwurf der Bundesregierung enthaltene Regelungen zum Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen einen Angriff auf das Grundverständnis des modernen Arbeitsschutzes dar. Korrektur- und Nachbesserungsbedarf erscheint bei folgenden Punkten unerlässlich:

**§§ 4 und 5**

**Regelungen im Bereich der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass durch eine Einverständniserklärung der schwangeren bzw. stillenden Frau die Nacht-, Sonn- und Feiertagsruhe für sie eingeschränkt bzw. aufgehoben werden kann. Eine solche Einschränkung der derzeit bestehenden Verbote zur Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit stellt eine Absenkung des Schutzes für die Frauen dar und ist daher abzulehnen.

Aus arbeitswissenschaftlicher und arbeitsmedizinischer Sicht ist Nachtarbeit grundsätzlich für jeden Menschen schädlich. Das ist unstrittig. Nachtarbeit stört den Zirkadianrhythmus und kann die Gesundheit beeinträchtigen indem sie z. B. anfälliger für Infektionen macht. Dies stellt für schwangere und stillende Frauen eine besondere Gefährdung dar. Daher darf eine weitere Ausdehnung der Arbeitszeit nicht ermöglicht werden. Dies kann auch nicht durch Einwilligung der betroffenen Frau erfolgen. Wenn eine wissenschaftliche Evidenz für Gesundheitsschädlichkeit vorliegt, wie dies z. B. bei Nachtarbeit der Fall ist, dann ist sie zu unterlassen.

Regelungen, nach denen eine Einverständniserklärung der Betroffenen bestehende Verbote aufheben, sind unzulässig. Es bestehen erhebliche Zweifel daran, dass Erklärungen der Frau in der betrieblichen Praxis tatsächlich freiwillig erfolgen können.



Vielmehr ist davon auszugehen, dass zwischen der Beschäftigten und ihrem Arbeitgeber kein annäherndes Kräftegleichgewicht vorliegt. Daher hat „das Bundesverfassungsgericht bereits mehrfach festgestellt, dass ein hinreichender Arbeitszeitschutz bei rein privatautonomer Gestaltung der Arbeitsverträge nicht gewährleistet ist. Der Gesetzgeber ist deshalb verfassungsrechtlich verpflichtet, den Schutz der AN, insbesondere vor den schädlichen Auswirkungen der Nachtarbeit, zu regeln.“ (Buschmann/Ulber, Basiskommentar Arbeitszeitgesetz, 7. überarb. Auflage, Ffm. 2011, S. 56) „Im Arbeitszeitrecht besteht eine besondere staatliche Schutzpflicht zur Gewährleistung des Rechts auf körperliche Unversehrtheit und Gesundheit nach Art. 2 Absatz 2 Satz 1 GG.“ (a.a.O., S. 55/56) Dies ist auch auf die Regelungen im Mutterschutzgesetz zu übertragen.

Die vorgesehene Regelung, wonach ein individueller Verzicht auf arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz möglich sein soll, ist darüber hinaus auch deshalb abzulehnen weil zu befürchten ist, dass eine solche Regelung Eingang in andere Arbeitnehmerschutzvorschriften finden könnte. Es würde ein Präzedenzfall geschaffen für die Aushebelung weiterer Schutzvorschriften. Eine Absenkung der Arbeitsschutzregelungen steht nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien.

### **§ 8 Einführung des Begriffes der „unverantwortbaren Gefährdung“**

Um in der betrieblichen Praxis den Schutz von schwangeren bzw. stillenden Frauen (und dem Kind) auch tatsächlich zu gewährleisten, müssen die Regelungen klar und widerspruchsfrei sein. Widerspruchsfreiheit ist insbesondere hinsichtlich bereits bestehender gesetzlicher Regelungen erforderlich, um betriebliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, die zulasten der Betroffenen gehen würden und damit letztlich den Schutz der Gesundheit gefährden.

Da das Mutterschutzgesetz einer der wichtigsten Bausteine des Arbeitsschutzrechtes ist, ist eine Synchronisation von Mutterschutzgesetz und Arbeitsschutzrecht hinsichtlich der Regelungssystematik unbedingt erforderlich. Im vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung finden sich aber grundsätzliche Abweichungen von dieser Systematik. Daher sind Korrekturen dringlich. Die Begriffe „unverantwortbare“ und „verantwortbare“ Gefährdungen im Regierungsentwurf sollen

gestrichen und an das Grundverständnis des Arbeitsschutzgesetzes angepasst werden.

Die Konzeption eines modernen, präventiven Arbeitsschutzes hat zum Ziel,

- durch die Gestaltung der Arbeit eine Gefährdung für das Leben und die physische wie psychische Gesundheit der Beschäftigten zu vermeiden,
- verbleibende Gefährdung so gering wie möglich zu halten und
- Gefahren bereits an der Quelle zu bekämpfen.

Dies ist in den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzgesetzes so festgehalten (s. § 4 ArbSchG) und gilt für alle Beschäftigten.

Durch eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung sollen mögliche Gefährdungen nicht nur möglichst vermieden sondern verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. Dieses Minimierungsgebot ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht nur auf eine Einhaltung von Grenzwerten o. ä. zielt oder eine bestimmte Gefährdung als vertretbar hinnimmt. Vielmehr handelt es sich um einen Prozess, der kontinuierlich Verbesserungen anstrebt. Eine Differenzierung in „verantwortbare“ und „unverantwortbare“ Gefährdung nimmt das Arbeitsschutzgesetz nicht vor.

Das ArbSchG verwendet ganz bewusst den Begriff der „Gefährdung“ und nicht den ordnungsrechtlichen Begriff der „Gefahr“. Die Begriffe und Konzeptionen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Zielrichtung als auch der Ansatzpunkte für die Maßnahmen, die zu ihrer Abwehr zu ergreifen sind.

Mit dem Begriff der „Gefährdung“ wird „die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder die Eintrittswahrscheinlichkeit“ betrachtet, wie es in der damaligen Begründung im Gesetzgebungsverfahren zum Arbeitsschutzgesetz 1996 lautet. Der Gesetzgeber hat diesen Begriff bewusst eingeführt, um das Ziel einer „früher einsetzenden Prävention zu erreichen“, wie es ebenfalls in der damaligen Begründung heißt. Es sollen nicht erst Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ergriffen werden, wenn ein Schaden hinreichend wahrscheinlich ist, wie dies bei der Gefahrenabwehr der Fall ist. Und die Schwere eines Schadens soll nicht zu einer Abwägung über die Notwendigkeit von Maßnahmen führen. Mit dieser allgemeinen Ansicht korrespondiert

das Ziel des präventiven Gefährdungsschutzes als Gestaltungspflicht und Gestaltungsprinzip (s. § 4 Nr. 1 ArbSchG).

Diese präventive Konzeption des Arbeitsschutzes wird im Gesetzentwurf zum Mutterschutzgesetz nicht aufgegriffen. Vielmehr wird hier unterschieden zwischen „verantwortbarer“ und „unverantwortbarer“ Gefährdung für die Gesundheit schwangerer und stillender Frauen. Es wird eine Abwägung gefordert, aus der im Betrieb Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen abgeleitet werden sollen. Unverantwortbare Gefährdungen sollen möglichst vermieden werden. Die konkreten Kriterien für eine solche Abwägung, was „verantwortbar“ und was „unverantwortbar“ ist, bleiben aber sowohl im Entwurfstext als auch in der Gesetzesbegründung unklar.

Der Regierungsentwurf zum Mutterschutzgesetz widerspricht den starken und wirksamen Zielen des Arbeitsschutzgesetzes. Er hätte ein geringeres Schutzniveau für schwangere und stillende Frauen gegenüber dem für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden Arbeitsschutzgesetz-Niveau zur Konsequenz und stellt insoweit einen Rückschritt dar. Einen zweiten Gefährdungsbegriff zu etablieren, der mit dem Arbeitsschutzrecht nicht kompatibel ist, erschwert die konkrete betriebliche Umsetzung und programmiert unzählige betriebliche Auseinandersetzungen voraus, die den Schutz der Frauen letztlich gefährden.

Im Gesetzentwurf ist in § 27 Abs. 3 vorgesehen, dass der geplante Ausschuss für Mutterschutz „Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen“ ermitteln und begründen soll. Vor dem Hintergrund, dass der Gesetzentwurf keinerlei Anhaltspunkte darüber enthält, welche Maßstäbe zur Bewertung dafür herangezogen werden sollte und der Ausschuss die Konzeption des Arbeitsschutzrechtes nicht unberücksichtigt lassen kann, stellt dies eine unlösbare Aufgabe dar. Daher sei abschließend darauf hingewiesen, dass vor dem Hintergrund bestehender Erfahrungen mit den teilweise erheblichen Koordinations- und Abstimmungsproblemen zwischen den bestehenden staatlichen Arbeitsschutzausschüssen dies ein weiteres Argument ist, die Aufgabenstellungen eines solchen Mutterschutz-Ausschusses dringend zu überdenken.

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache  
18(13)87f



Herrn  
Paul Lehrieder MdB  
Vorsitzender  
Bundestagsausschuss für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Arbeits-und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200  
F +49 30 2033-1205

12. September 2016

0217-1609-005/KP

## Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts BDA-Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Lehrieder,

anliegend erhalten Sie zur Vorbereitung der Anhörung am 19. September unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts.

Mit freundlichen Grüßen

  
Roland Wolf  
Anlage

  
Kerstin Plack

BDA | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände  
Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**  
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**  
11054 Berlin

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

# Mutterschutz zeitgemäß regeln

## Moderner Mutterschutz muss handhabbar sein

September 2016

### Zusammenfassung

Ein wirksamer Mutterschutz ist ein wichtiges Anliegen. Er liegt nicht nur im Interesse der Frauen, sondern gleichermaßen im Interesse der Unternehmen. Diesen ist es wichtig, auf geänderte Bedürfnisse werdender Mütter einzugehen, um sie im Rahmen des Möglichen weiter zu beschäftigen. Unternehmen unterstützen dieses Ziel seit Jahren. Einzelne Branchen verfügen über ein umfassendes Gesundheitsmanagement, um eine gefahrlose Beschäftigung schwangerer Frauen sicherzustellen.

Die Zahl der Unternehmen wächst stetig, die sich seit Jahren dafür einsetzen, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen und Müttern zu verbessern, indem sie beispielsweise im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle Arbeiten im Home-Office ermöglichen und so auf deren individuelle Bedürfnisse eingehen. Auch die Betreuung von Kindern in betriebseigenen Kitas unterstützt Mütter bei der Berufstätigkeit, denn die Unternehmen sind auf ihre Talente angewiesen.

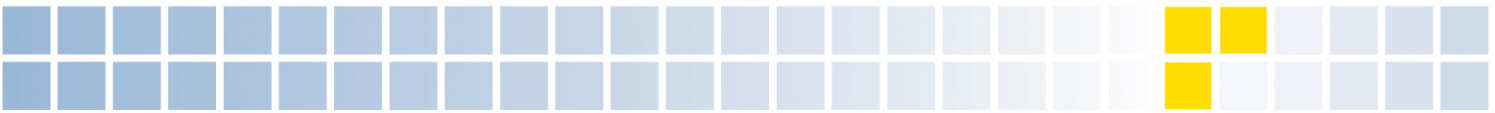
Vor diesem Hintergrund müssen die vorgesehenen Änderungen im Mutterschutzrecht auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden. Ein effektives Mutterschutzgesetz muss zeitgemäße, handhabbare und rechtssichere Regelungen vorsehen. Der vorliegende Kabinettsentwurf verspricht dagegen mehr als er tatsächlich an verbessertem Mutterschutz enthält. Entgegen den Ankündigungen im Koalitionsvertrag führt er zu weniger Transparenz und mehr Bürokratie, ohne aber den Schutz schwangerer Frauen im Gegenzug gleichermaßen zu stärken. Damit leistet er nicht den versprochenen Beitrag zu dem

wichtigen Anliegen, Frauen und damit Fachkräfte in Beschäftigung zu halten.

Der Kabinettsentwurf vom 4. Mai 2016 für ein Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts führt zu einem nicht gerechtfertigten Zuwachs an Bürokratie für Betriebe und Beschäftigung. Er enthält unverhältnismäßige gesetzliche Änderungen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit erheblicher Rechtsunsicherheit belasten. Er geht weit über die europäische Mutterschutzrichtlinie hinaus und widerspricht sinnvollen Lösungen für den Arbeitsschutz und die Beschäftigungsfähigkeit werdender Mütter und stillender Frauen.

Ganz besonders betrifft das die Einführung einer zusätzlichen anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung. Auch nach den im Vergleich zum Referentenentwurf vorgesehenen Änderungen soll der Arbeitgeber eine solche im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für *jede Tätigkeit* durchführen, unabhängig davon, ob diese von einer Frau oder einem Mann ausgeübt wird. Eine Pflicht zur Durchführung einer zweistufigen bzw. weiteren anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung lässt sich weder aus dem Unionsrecht noch aus den im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen ableiten. Gleiches gilt für die Aufnahme eines Beschäftigungsverbots bei fehlender oder bei nicht abgeschlossener konkreter Gefährdungsbeurteilung.

Eine Gefahr für Rechtssystematik und Rechtssicherheit stellt der Wechsel vom Arbeitsverhältnis zum Beschäftigungsverhältnis dar, um den persönlichen Geltungsbereich zu bestimmen. In keinem Fall dürfen die Sozialgerichte parallel zu den Arbeitsgerichten



über die Frage der Anwendbarkeit eines rein arbeitsrechtlichen Schutzgesetzes entscheiden. Systemgefährdend ist die generelle Aufnahme arbeitnehmerähnlicher Personen in das Mutterschutzgesetz. Hierauf hat der Gesetzgeber bewusst über Jahrzehnte verzichtet. Eine solche Einbeziehung ist auch nicht aus unionsrechtlichen Gründen zwingend.

### **Im Einzelnen**

#### **Neue Bürokratie verhindern**

Die vorgesehenen Regelungen verursachen neuen Erfüllungsaufwand. Insbesondere durch die Ausdehnung der Gefährdungsbeurteilungen und das Beschäftigungsverbot in § 9 MuSchG-E würden erhebliche neue bürokratische und finanzielle Belastungen für die Betriebe geschaffen. Unklar bleibt, ob ein sog. KMU-Test durchgeführt wurde, um kleine und mittlere Unternehmen vor übermäßigen Belastungen zu schützen. Solche Belastungen entstehen insbesondere durch die vorgesehene anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung.

Eine jährliche Entlastung in Höhe von 780.000 Euro ist nicht nachvollziehbar. Offen bleibt auch, wo die Steigerung der Entlastung von ursprünglich 488.000 € im Referentenentwurf herrührt. Entfällt eine Dokumentationspflicht für eine neue anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung, weil aufgrund der Art des Arbeitsplatzes keine Gefährdung für Schwangere oder Stillende zu erwarten ist (Ziffer 4.3.1 der Begründung), dann entstehen allenfalls keine *zusätzlichen* Kosten. Das bedeutet allerdings keine *Entlastung*, sondern nur *keine Mehrbelastung*. Zudem gilt: Auch wenn die gesonderte Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung entfällt, ist die Gefährdungsbeurteilung in jedem Fall zunächst durchzuführen, so dass neuer Beurteilungsaufwand entsteht. Auch die Neuregelung zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit verursacht einen Mehraufwand durch Prüfung des Ausnahmetatbestandes und die neuen Meldepflichten gemäß § 25 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MuSchG-E.

Laut dem "One in, one out"-Grundsatz müssen Entlastungsvorschläge unterbreitet werden, falls das Regelungsvorhaben neuen Erfüllungsaufwand verursacht. Umso wichtiger ist es, dass das Ministerium den Erfüllungsaufwand richtig einschätzt. Vorschläge für ausreichende Entlastungen an anderen Stellen bleibt es aber schuldig.

#### **Abstellen auf Beschäftigungsverhältnis verfehlt**

Für die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs ist ein Abstellen auf das Beschäftigungsverhältnis verfehlt. Eine solche Anknüpfung würde zahlreiche neue Fragen aufwerfen. Insbesondere darf die Frage der Anwendbarkeit des Mutterschutzgesetzes künftig nicht von den Sozialgerichten geklärt werden. Richtig ist es vielmehr, am Arbeitsverhältnis festzuhalten, um Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in mutterschutzrechtlichen Fragen zu gewährleisten.

Darüber hinaus sollte das Mutterschutzgesetz aus Gründen der Rechtsklarheit erst ab dem Zeitpunkt Anwendung finden, ab dem die Frau dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt.

#### **Erstreckung auf arbeitnehmerähnliche Personen nicht geboten**

Der EuGH hat in der Rechtssache Danosa (C-232/09 vom 11. November 2010) entschieden, dass die europäische Mutterschutzrichtlinie (Richtlinie 92/85 EWG) auf eine GmbH-Geschäftsführerin Anwendung findet und dies im konkreten Fall mit deren Weisungsgebundenheit begründet. Aus dem Urteil folgt dabei nicht die Notwendigkeit einer generellen Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in das Mutterschutzgesetz. Diese zeichnen sich nach deutschem Recht dadurch aus, dass sie von ihrem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind; bei ihnen fehlt es gerade an der für Arbeitnehmer typischen persönlichen Abhängigkeit. Das Anliegen, bestimmte Geschäftsführerinnen in den Mutterschutz einzubeziehen, ließe sich dadurch erreichen, dass Personen, die während einer bestimmten Zeit für eine andere natürliche oder juristische Person



nach deren Weisung oder unter Aufsicht Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten (so der EuGH), in den Katalog des § 1 Abs. 2 MuSchG-E für den erweiterten Anwendungsbereich aufgenommen werden. Damit wäre der EuGH-Rechtsprechung genüge getan, ohne das deutsche arbeitsrechtliche System in Frage zu stellen. Offen bleibt beispielsweise, ob der Arbeitgeber ein Kündungsverbot für arbeitnehmerähnliche Personen gemäß § 16 MuSchG-E einzuhalten hat, obwohl gar kein Arbeitsverhältnis besteht? Auch die Frage, wie er sich ausreichend absichern kann, wenn sich die Frau trotz eines „Beschäftigungsverbots“ bereit erklärt, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen, wird nicht beantwortet. Was bleibt, ist erhebliche Rechtsunsicherheit. Auf die Aufnahme dieser Personengruppe sollte daher verzichtet werden. Sollte der Entwurf beabsichtigen, den gesundheitlichen Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen, die im Risikobereich des Auftraggebers tätig werden, zu gewährleisten, kann dies durch einen Hinweis des Auftraggebers über bei ihm bestehende Gefahren erfolgen, welche sich aus §§ 10 oder 11 MuSchG-E ergeben.

Der grundsätzliche Ausschluss finanzieller Leistungen für arbeitnehmerähnliche Personen ist richtig. Er sollte aber umfassend sein, auch die Anwendung von § 22 MuSchG-E muss ausgeschlossen werden. Die finanziellen Leistungen werden nach den Vorschriften des Aufwendungsausgleichsgesetzes derzeit allein von den Arbeitgebern getragen. Soweit sich an dieser Kostentragungspflicht nichts ändert, darf der Kreis leistungsberechtigter Personen nicht ausgeweitet werden.

### **Erstreckung auf Schülerinnen und Studentinnen systemfremd**

Gleichermaßen systemfremd ist die Aufnahme von Schülerinnen und Studentinnen in den persönlichen Geltungsbereich dieses Arbeitsschutzgesetzes. Der Schutz des werdenden Lebens und der werdenden wie stillenden Mutter ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das darf nicht vergessen machen, dass die bisherige Struktur des Mut-

terschutzes nicht jede Schwangere oder Stillende erfasst, sondern Arbeitnehmerinnen.

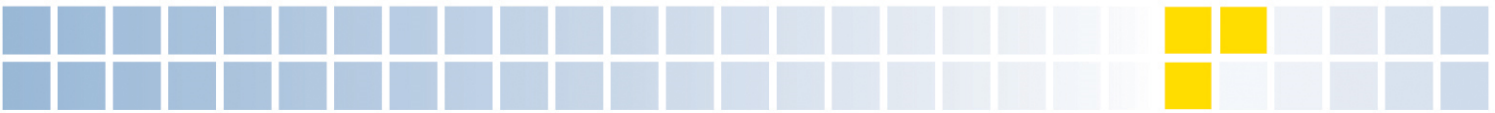
### **Arbeitgeberfinanzierung des Mutterschaftsgelds aufgeben**

Bereits im Beschluss vom 18. November 2003 (1 BvR 302/96) hatte das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass der Arbeitgeber keinen "Zuschuss" mehr leistet, sondern den wesentlichen Beitrag zur Entgeltfortzahlung während der Schutzfristen, der durch das Mutterschaftsgeld nur gemildert wird. Diese Situation hat sich bis heute noch verschärft. Statt einer in diesem System dringend notwendigen Anhebung des Mutterschaftsgeldes sollte aber vielmehr ein Systemwechsel hin zu einer steuerlichen Finanzierung des Mutterschutzes stattfinden. Ein solcher Systemwechsel würde auch die Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereichs stützen, die widerspiegelt, dass es sich bei dem Thema Mutterschutz um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Arbeitgeber nicht nur die organisatorischen, sondern auch die finanziellen Folgen von Arbeitsverhinderungen allein tragen, die auf einer Schwangerschaft oder dem Stillen beruhen.

### **Gefährdungsbeurteilungen nicht erweitern**

Die Änderung der neuen anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung im Vergleich zu der im Arbeitsentwurf vorgesehenen Regelung sollte auch in der Gesetzesbegründung deutlich zum Ausdruck kommen. Das ist bisher nicht der Fall. Beispielsweise ist gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2b) MuSchG-E zunächst nur festzustellen, *ob* eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird. In der Begründung zu § 9 Absatz 1 MuSchG-E heißt es allerdings zusammenfassend, zur Gefährdungsbeurteilung gehöre auch die Bestimmung der Schutzmaßnahmen, also das „Wie“.

Positiv ist die Klarstellung, dass bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit aus-



reichend ist (§ 9 Abs. 1 S. 2 MuSchG-E). Auch die Neufassung würde aber zu erheblichen und unnötigen Belastungen zahlreicher Betriebe führen, insbesondere, wenn sie regelmäßig keine Frauen beschäftigen. Es entspricht der aktuellen Rechtslage, dass die Beurteilung erforderlich - und damit rechtzeitig - ist, sobald dem Arbeitgeber bekannt gegeben wird, dass an dem Arbeitsplatz eine schwangere Frau tätig ist. Die vorgesehene Ausweitung übertrifft die europäischen Vorgaben in Art. 4 Abs. 1 MuSchRL. Weder in der Mutterschutz-Richtlinie noch in der Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie findet sich eine gesetzliche Grundlage für eine derartige Ausweitung von Gefährdungsbeurteilungen.

Die Regelung stellt besonders für temporäre Arbeitsplätze eine nicht nachvollziehbare Belastung dar, wenn aufgrund der vorgesehenen Einsatzplanung von vornherein feststeht, dass der Arbeitsplatz nicht mit weiblichen Beschäftigten besetzt wird. Bei ständig wechselnden Baustellen werden Arbeitsplätze immer wieder neu eingerichtet, so dass die abstrakte Beurteilung ebenfalls erneut vorgenommen werden müsste. Trotz bürokratischer Mehrbelastung der Betriebe würde der Schutz für eine schwangere oder stillende Frau in keinem Fall verbessert.

Abzulehnen ist die in § 13 Abs. 2 MuSchG-E vorgesehene Ausweitung der Unterrichtungspflicht über das Ergebnis einer generellen Gefährdungsbeurteilung gegenüber der gesamten Belegschaft. Das kann in großen Unternehmen zu einer regelmäßigen Informationspflicht von mehreren 10.000 Beschäftigten führen – die in keiner Weise betroffen sind. Die Neuregelung ginge auch über die sich aus der Mutterschutzrichtlinie ergebende Informationspflicht des Art. 4 Abs. 2 hinaus. Allenfalls ist die Information der Frauen und weiterer mittelbar betroffener/zuständiger Mitarbeiter, wie Vorgesetzter, vertretbar.

Sicherzustellen ist, dass nach altem Recht abgeschlossene Gefährdungsbeurteilungen nicht wiederholt werden müssen, um den Aspekt der mutterschutzspezifischen Beurteilung zu ergänzen. Das würde zu einem unüberschaubaren Aufwand führen. Jeden-

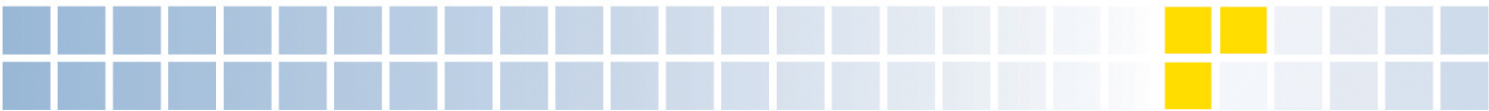
falls müsste den Betrieben nach Inkrafttreten des Gesetzes ein ausreichender Zeitraum von einem Jahr eingeräumt werden, um Gefährdungsbeurteilungen für bereits bestehende Tätigkeiten im Hinblick auf die Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen zu ergänzen.

### **Verantwortungsbereiche bei der Gefährdungsbeurteilung wahren**

Nach der Gesetzesbegründung müssen auch individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frau in die konkretisierende Gefährdungsbeurteilung einfließen. Das ist systemfremd. § 9 Abs. 1 MuSchG-E nimmt auf die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG Bezug. Aus gutem Grund bezieht sich der betriebliche Arbeitsschutz nur auf objektiv messbare Belastungen, nicht aber auf subjektiv empfundene Beanspruchungen (§ 5 ArbSchG betrifft die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“). Mit der Einführung einer konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung würden die Verantwortungsbereiche zwischen medizinischer Verantwortung des behandelnden Arztes und der arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung des Arbeitgebers verschwimmen. Der Arbeitgeber kann in Übernahme des Konzepts des Arbeitsschutzgesetzes nur dafür verantwortlich sein, dass von seinen Arbeitsplätzen, bzw. Tätigkeiten für eine „normale“ Schwangere/Stillende keine (nicht hinnehmbaren) Gefährdungen ausgehen. In den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers können damit nur objektiv messbare mutterschutzspezifische Risiken eines Arbeitsplatzes fallen. Individuelle Eigenschaften oder Dispositionen der betroffenen Arbeitnehmerin bedürfen einer ärztlichen Begutachtung und fallen damit in den Verantwortungsbereich des Arztes der Schwangeren/Stillenden. Die Betriebsparteien hingegen können die individuellen Dispositionen der Arbeitnehmerin regelmäßig gar nicht fachgerecht beurteilen.

Es bedarf daher einer Synchronisation mit dem ArbSchG. Dazu gehört die Klarstellung, dass sich jede Gefährdungsbeurteilung iSd MuSchG ausschließlich auf objektive Belastungsfaktoren bezieht, nicht aber auf *subjek-*





*tiv empfundene Beanspruchungen, wie individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der Frau.* Dieser Satz ist aus der Gesetzesbegründung zu § 9 Absatz 2 zu streichen. Der Beschränkung auf objektive Belastungsfaktoren liegt das gängige und allgemein anerkannte sog. Belastungs-Beanspruchungs-Modell zugrunde. Eine Änderung wäre ein klarer Bruch mit der im Arbeitsschutz üblichen und bewährten Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Die konkretisierende Gefährdungsbeurteilung wirft darüber hinaus praktische Fragen auf: Unklar ist, wie sie konkret durchgeführt werden muss. Reicht ein gemeinsames „Durchgehen“ der Ergebnisse der generellen Gefährdungsbeurteilung aus? Soweit individuelle Eigenschaften berücksichtigt werden müssen, geht es um sensible Daten über die Gesundheit der Arbeitnehmerin. Wie gelangt der Arbeitgeber an Daten über den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren? Datenschutzrechtliche Erwägungen enthält der Gesetzesentwurf nicht. Wer hat die Kompetenz, diese zu beurteilen?

Für einen effektiven Schutz der Schwangeren/Stillenden bedarf es einer konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung darüber hinaus nicht. Dass der Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Schwangeren/Stillenden treffen muss, wenn im Rahmen des generellen Beurteilungsverfahrens (mutterschutzspezifische) Gefährdungen festgestellt worden sind, ergibt sich bereits aus § 8 MuSchG-E.

### ***Beschäftigungsverbot im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung praxisfremd***

Das in § 9 Abs. 3 MuSchG-E vorgesehene Beschäftigungsverbot ist zu weitgehend und in dieser Form praxisfremd. Es wird, entgegen der Zielsetzung des Gesetzgebers, zu erheblichen Arbeitsausfällen im Falle einer Schwangerschaft, bzw. einer Stillzeit führen – selbst wenn keine unverantwortbare Gefährdung vorliegt. Die Regelung führt unnötigerweise zu einer erheblichen finanziellen Belastung der Arbeitgeber, die gerade diejenigen Unternehmen am härtesten treffen

wird, die über gut funktionierende und organisierte Strukturen im Arbeitsschutz verfügen.

Das System des betrieblichen Arbeitsschutzrechts kennt die Pflicht, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen (§§ 3, 5 ArbSchG). Ein Beschäftigungsverbot während der Dauer dieses Prozesses enthält das Arbeitsschutzgesetz indes nicht. An dieser Systematik muss sich der Gesetzgeber auch im Mutterschutzgesetz orientieren. Der arbeitsschutzrechtliche Prozess einer Gefährdungsbeurteilung umfasst eine Analyse möglicher Gefährdungen, eine Beurteilung der gewonnenen Ergebnisse, die Festlegung und Durchführung von Schutzmaßnahmen, eine Wirksamkeitskontrolle und ggfs. ein Nachjustieren der Maßnahmen mit erneuter Wirksamkeitskontrolle. Es ist unverhältnismäßig, wenn das Beschäftigungsverbot erst mit dem endgültigen Abschluss dieses zweistufigen Prozesses und damit erst mit dem Abschluss der konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung endet. Das gilt jedenfalls, wenn es sich letztlich um hinnehmbare Gefährdungen handelt, erst recht aber, wenn Gefährdungen gar nicht vorliegen.

In Unternehmen, die über einen zentral aufgestelltes und umfassendes Gesundheitsmanagement verfügen, würde nicht nur die generelle, sondern auch die konkretisierende Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Abs. 2 MuSchG-E im Zweifel nicht durch den unmittelbaren Vorgesetzten, sondern durch mit dem betrieblichen Arbeitsschutz betrautes Personal durchgeführt werden. Daher kann der Vorgesetzte die konkretisierende Gefährdungsbeurteilung nicht im Rahmen eines Gesprächs vornehmen, dass sich der Mitteilung der Schwangerschaft unmittelbar anschließt. Vielmehr muss ein Termin mit der intern zuständigen Person vereinbart werden, was stets eine zeitliche Verzögerung verursacht. Die Frau dürfte aber trotz eines risikofreien Büroarbeitsplatzes nicht beschäftigt werden, obwohl es Ziel des Gesetzgebungsverfahrens ist, die Beschäftigungsmöglichkeiten schwangerer Frauen zu verbessern.



Der Gesetzgeber lässt zudem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unberücksichtigt und die teilweise langwierigen Prozesse der Regelungsfindung über die Einigungsstelle. Die Gefährdungsbeurteilungen nach dem Mutterschutzgesetz wird man ebenso wie die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG jedenfalls als mitbestimmungspflichtig ansehen müssen, soweit es um die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze geht. Können sich die Betriebsparteien nach Inkrafttreten des Gesetzes nicht auf Grundsätze einer mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung einigen, oder kündigt der Betriebsrat später eine entsprechende Betriebsvereinbarung, ist eine konkretisierende Gefährdungsbeurteilung nach dem MuSchG-E bis zum Spruch der Einigungsstelle gar nicht rechtssicher durchführbar. In konsequenter Umsetzung des geplanten Beschäftigungsverbots nach § 9 Abs. 3 MuSchG-E müssten in diesem Fall sämtliche schwangere Frauen ab Mitteilung ihrer Schwangerschaft für unabsehbare Zeit bezahlt freigestellt werden, selbst wenn von den Arbeitsplätzen keine Gefährdung ausgeht.

Die Gesetzesbegründung vermag diese Folgen nicht abzuschwächen. Vielmehr bestehen auch hier Divergenzen zwischen Gesetzestext und Begründung: Die Zuweisung eines Ersatzarbeitsplatzes, wie die Gesetzesbegründung erwägt (zu § 9 Abs. 3 MuSchG-E), wäre gar nicht möglich, denn zunächst müsste die konkretisierende Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Abs. 2 MuSchG-E – und zwar für diese Ersatztätigkeiten – durchgeführt werden.

Ein Beschäftigungsverbot darf allenfalls greifen, wenn die *abstrakte* Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Abs. 1 MuSchG-E noch nicht durchgeführt oder erforderliche Schutzmaßnahmen, die sich daraus ergeben, noch nicht ergriffen worden sind. Dieser Wille ergibt sich jedenfalls aus der Gesetzesbegründung zu § 9 Abs. 3, spiegelt sich aber im Gesetzestext nicht wider, in dem verständlicherweise § 9 Abs. 2 in Bezug genommen wird.

### ***Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nicht verschärfen***

Eine Modernisierung des Verbots der Sonn- und Feiertagsarbeit darf nicht durch die Hintertür zu einer verdeckten Verschärfung für eine nicht zu beziffernde Zahl an Unternehmen führen. Um das Ziel, die branchenspezifischen Beschränkungen von Sonn- und Feiertagsarbeit abzuschaffen, tatsächlich zu erreichen, müssen Ausnahmen von diesem Verbot im Mutterschutzgesetz in gleichem Maße zugelassen werden, wie es das Arbeitszeitgesetz vorsieht. Dazu ist der Verweis auf § 10 ArbZG allein nicht ausreichend. Es ist erforderlich, dass auch die Vorschriften der §§ 12 bis 14 ArbZG in Bezug genommen werden. Anderenfalls würde der generelle Wegfall der Möglichkeit, eine Ausnahmegenehmigung zu beantragen, zu einer Verschärfung der Rechtslage für die ausgeschlossenen Betriebe und eine Verschlechterung für die Beschäftigungsmöglichkeiten schwangerer und stillender Frauen in diesen Betrieben bedeuten.

### ***Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit praxisgerecht modernisieren***

Die Neuregelungen in §§ 4 und 5 MuSchG-E sollten nicht zur Anwendung kommen, wenn die Arbeitsleistung nicht aus einer Weisung des Arbeitgebers resultiert, sondern aus einer freien Entscheidung der Arbeitnehmerin im Rahmen eines flexiblen Arbeitszeitmodells. Dies entspricht jedenfalls während der vorgeburtlichen Schutzfrist dem in § 3 Abs. 2 MuSchG normierten Prinzip der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmerin. So hätte die Frau beispielsweise die Möglichkeit, noch im Home-Office tätig zu werden, und konnte sich vorher ggf. um andere Kinder kümmern. Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, schließt aber auch das Alleinarbeitsverbot aus, obwohl diese Art der Tätigkeit für die Frau gerade weniger Aufwand und Belastung bedeutet. Das widerspricht auch dem allgemein anerkannten Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.



Wird die Arbeitszeitgestaltung vom Arbeitgeber vorgegeben, ist der Schutz der Frau sichergestellt durch ein entsprechendes ärztliches Zeugnis und die Anzeige gegenüber der Aufsichtsbehörde. Eine Einwilligung der Frau ist, anders als in der Gesetzesbegründung ausgeführt, auch nicht unionsrechtlich gefordert. Auch bei einem Einsatz an Sonn- und Feiertagen ist der Schutz der Frau durch die Mitteilung des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde gewährleistet, dass es zu Einsätzen an Sonn- und Feiertagen kommen kann. Die Aufsichtsbehörde hat damit in den kommenden Monaten bis zur Geburt die Möglichkeit, die Einhaltung der weiteren Voraussetzungen der Schutzvorschrift zu überwachen.

Ein Verzicht auf das Einverständnis der Frau ist insbesondere für Branchen wichtig, in denen Schwerpunkt und Wertschöpfung der Arbeit am Abend und an Sonn- und Feiertagen liegen. Hier muss Nacht-, vor allem aber Sonn- und Feiertagsarbeit nach wie vor unkompliziert möglich sein, auch ohne das kollegiale Miteinander zu belasten. Das war bisher immer Konsens – das zeigte sich nicht nur in den Regelungen des Mutterschutzrechts, sondern wird auch in zahlreichen gastgewerblichen Tarifverträgen gespiegelt. Selbst das Jugendarbeitsschutzgesetz definiert Nachtarbeit für das Gaststättengewerbe als die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr. Nach unionsrechtlichen Vorgaben könnte sich das Mutterschutzgesetz auch auf die Definition der Nachtarbeit in § 2 Abs. 3 ArbZG beziehen, der die Zeit von 23 bis 6 Uhr bestimmt. Jedenfalls muss ergänzend eine Frist zur Ausübung des Widerrufs aufgenommen werden, die die üblichen Fristen für die Bekanntgabe von Dienstplänen berücksichtigt, das wären regelmäßig zwei Wochen. Der Arbeitgeber darf nicht mit den erheblichen Unsicherheiten eines kurzfristigen Widerrufs belastet werden.

Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass die Meldung über einen beabsichtigten Einsatz der Frau in Nacht- oder Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 25 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG-E mit der Anzeige der Schwangerschaft verbunden werden kann. Entsprechendes ergibt sich für die Nachtarbeit aus Absatz 3 der

Gesetzesbegründung zu § 4 MuSchG-E; zu § 5 fehlt der Hinweis auf eine entsprechende Erleichterung allerdings. Nicht nachvollziehbar und abzulehnen ist die Verschärfung in § 26 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG-E, wonach die Aufsichtsbehörden Ausnahmen vom Verbot der Mehr- und Nachtarbeit nun nur noch in *besonders* begründeten Fällen bewilligen können.

Hat die schwangere oder stillende Frau mehrere Arbeitgeber, müssen die Arbeitszeiten für die Prüfung des Verbots der Mehrarbeit gemäß § 4 Abs. 1 S. 4 MuSchG-E zusammengerechnet werden. Parallel ist eine entsprechende Informationspflicht der Frau in § 14 MuSchG-E aufzunehmen. Jedenfalls darf ein Verstoß gegen das Mehrarbeitsverbot aufgrund fehlender Kenntnis über den Umfang der Arbeitsleistung bei anderen Arbeitgebern keinesfalls zu einer Ordnungswidrigkeit gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG-E führen.

#### **Dokumentationspflicht begrenzen**

Trotz der Änderungen zum Referententwurf bleibt eine generelle Gefährdungsbeurteilung besonders aufwendig, wenn eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich wird. Denn dokumentiert werden müssen nach der Gesetzesbegründung zu § 13 in diesem Fall auch die Gefährdungen, die nach der Gefährdungsprüfung als hinnehmbar einzustufen sind. Das ist unverhältnismäßig. Die Gesetzesbegründung nimmt fälschlicherweise an, der Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber erhöhe sich nicht, weil auch heute schon aus § 19 MuSchG (Auskunft gegenüber der Aufsichtsbehörde) eine Dokumentationspflicht des Arbeitgebers entstehe. Auskunft war aber nur über *die eine* Gefährdungsbeurteilung zu erteilen.

Aus den Unterlagen muss das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und „der Bedarf an Schutzmaßnahmen“ ersichtlich sein (§ 13 Abs. 1 Nr. 1 Gesetzentwurf). Dies darf nicht dazu führen, dass schon *konkrete* Schutzmaßnahmen benannt werden müssen. Das stünde der in § 9 Abs. 1 MuSchG-E vorgesehenen vereinfachten Prüfpflicht entgegen.

## **Beurteilung von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen eindeutig regeln**

Die Neuregelungen in den §§ 10 und 11 MuSchG-E verfehlen das Ziel klarer und verständlicher Regelungen. Die zahlreichen Verweisungen auf europäische Vorschriften erschweren dem Betrieb die Umsetzung des Mutterschutzes. Das gilt in besonderem Maße für den neu aufgenommenen Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“. Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, mit dem erhebliche Rechtsunsicherheit für die Unternehmen erzeugt wird. Mit der gesetzlichen Definition in § 8 Abs. 2 S. 2 MuSchG-E – „Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.“ – wird keine Rechtssicherheit geschaffen. Das kann sich als Hindernis für die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen darstellen, weil § 29 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG-E eine *nicht richtig beurteilte* Gefährdung auch noch zur Ordnungswidrigkeit erklärt.

Rechtsunsicherheit entsteht durch die Neufassung von § 10 Abs. 5 Nr. 6 MuSchG-E, wonach der Arbeitgeber schwangere Frauen keine Tätigkeiten ausüben lassen darf, bei denen Unfälle zu befürchten sind, wie durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen. Auch die bisherige Fassung von § 4 Abs. 2 Nr. 8 MuSchG betraf *jede Art* von Unfallgefahren.

## **Getaktete Arbeit unangetastet lassen**

Eine Ausweitung der Beschäftigungsverbote auf getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo gemäß § 10 Abs. 6 Nr. 2 und § 11 Abs. 5 Nr. 2 MuSchG-E ist abzulehnen. Insbesondere in Fertigungsbereichen sind nahezu alle Tätigkeiten zeitlich getaktet, so dass eine Versetzung und damit Weiterbeschäftigung schwangerer oder stillender Frauen quasi unmöglich wäre, obwohl das Gesetz das Gegenteil erreichen will. Für Akkord- bzw. Fließbandarbeit als Unterform der getakteten Arbeit besteht bereits heute ein Beschäftigungsverbot. Daher ist es in vielen betroffenen Unternehmen üblich, bei Kennt-

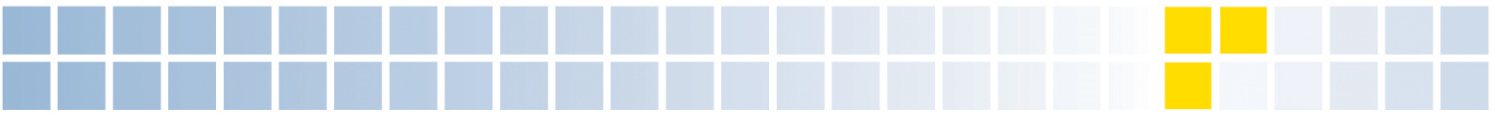
nis von einer Schwangerschaft die Schwangere von einer Fließbandtätigkeit zu einer anderen getakteten Tätigkeit zu versetzen, zum Beispiel vom Fließband in die Vormontage. Bei diesen Tätigkeiten ist im Gegensatz zur Fließtätigkeit gerade kein strenger Zeitzyklus für den Prozess vorgegeben, sondern lediglich ein zyklisches Zeitintervall, nach dem sich die Prozesse wiederholen. Daher kann hier entsprechend den individuellen Bedürfnissen der Frau genügend Zeit für kurze Pausen oder das Vorarbeiten für den nächsten Zyklus gegeben werden.

## **Sonderkündigungsschutz kalkulierbar lassen**

Durch § 16 Abs. 1 S. 3 MuSchG-E soll ein EuGH-Urteil (Rechtssache Paquay C-460/06 vom 11. Oktober 2007) umgesetzt werden, wonach das Verbot der Kündigung von Schwangeren während der in Art. 10 Nr. 1 MuSchRL vorgesehenen Schutzfrist nicht auf die Mitteilung der Kündigungsentscheidung beschränkt ist, sondern auch Maßnahmen verbietet, die in Vorbereitung einer solchen Kündigungsentscheidung getroffen werden. Das EuGH-Urteil betraf belgisches Recht und einen Fall, in dem der Arbeitgeber die Kündigung *wegen* der Schwangerschaft ausgesprochen. Die bestehende deutsche Regelung entspricht bereits europäischen Vorgaben. Die vorgesehene Regelung geht weit über das hinaus, was der EuGH beschlossen hat. Sie behindert jegliche betriebsinterne Planungsprozesse und begründet einen völlig unkalkulierbaren und überzogenen Sonderkündigungsschutz.

## **Betriebsabläufe nicht beeinträchtigen**

Es sollte für die Verlängerung einer nachgeburtlichen Schutzfrist bei Behinderung des Kindes (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG-E) eine Klarstellung in § 3 Abs. 2 S. 4 MuSchG-E aufgenommen werden, dass die Behinderung vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht nur festgestellt, sondern auch *innerhalb dieser Frist* beantragt werden muss. Sind die acht Wochen einmal abgelaufen kann es zu keiner „Verlängerung“ mehr kommen. Soll für die Feststellung der Behinderung der Arzt zuständig sein, muss



darüber hinaus sichergestellt sein, dass dieser regelmäßig dazu in der Lage ist, eine verlässliche Feststellung zu treffen. Bisher erfolgt die Feststellung einer Behinderung nach § 69 SGB IX allein durch die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden, die darauf spezialisiert sind.

Gemäß § 8 Abs. 1 S. 3 MuSchG-E sind Nachteile aufgrund Schwangerschaft, Entbindung oder Stillzeit zu vermeiden. Die Gesetzesbegründung verweist auf die Anwendung der Abschnitte 3 und 4. Daneben sollte auf die zu vage formulierte Verpflichtung zum *Ausgleich von Nachteilen* verzichtet werden. Insbesondere darf im Zusammenspiel mit den Sätzen 1 und 2 kein allgemeiner Schadensersatzanspruch aus dieser Vorschrift abgeleitet werden. Verwirrend ist der Hinweis in der Gesetzesbegründung auf die *Vermeidung möglicher Diskriminierungen*, die inhaltlich nicht von der in § 8 geregelten „Gestaltung von Arbeitsbedingungen“ erfasst werden.

Bisher sollen schwangere Beschäftigte vor schädlichen Einwirkungen konkret benannter Stoffe geschützt werden (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Der Begriff einer „belastenden Arbeitsumgebung“ in den §§ 10 Abs. 4 und 11 Abs. 4 MuSchG-E ist dagegen neu und unklar. Die jeweiligen Absätze 4 S. 2 enthalten zwar jeweils eine Konkretisierung in Form eines Beispielskatalogs. Darüber hinaus muss aber klargestellt werden, dass es sich ausschließlich um mit der konkreten Tätigkeit in Zusammenhang stehende Belastungen handelt, nicht beispielsweise um Belastungen infolge einer Missstimmung unter umgebenden Arbeitskollegen.

Laut Gesetzesbegründung sind die Mitteilungs- und Nachweisobliegenheiten in § 14 MuSchG-E nicht abschließend. Dies ergibt sich jedoch nicht aus der gesetzlichen Regelung und muss durch Ergänzung des Wortes „insbesondere“ klargestellt werden. Beispielsweise sollte die Beschäftigte nicht nur den Beginn, sondern auch das Ende der Stillzeit unverzüglich mitteilen. Denn der Arbeitgeber ist regelmäßig nicht in der Lage, das Ende der Stillzeit zu erkennen und weiß

daher nicht, welche Schutzvorschriften von ihm einzuhalten sind. Es ist ihm unzumutbar, den aktuellen Stand regelmäßig zu erfragen. Vielmehr handelt es sich hierbei um eine im Verantwortungsbereich der stillenden Mutter liegende Pflicht. Gleiches gilt für Arbeitszeiten, die die Frau bei anderen Arbeitgebern leistet, im Hinblick auf die Einhaltung des Verbots der Mehrarbeit. Abzulehnen ist eine neue Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers über stillende Mütter gegenüber der Aufsichtsbehörde (§ 25 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG-E). Sie bedeutet weiteren Aufwand für den Arbeitgeber.

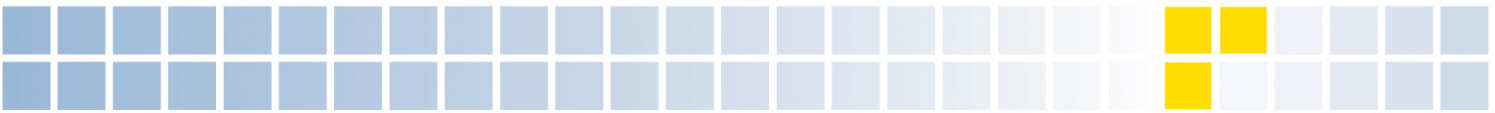
Der neue § 19 Abs. 2 MuSchG-E, wonach die Quotelung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld vorzunehmen ist, wenn die Arbeitnehmerin mehrere Arbeitgeber hat, entspricht der heutigen Rechtslage. Unklar bleibt nach wie vor, welcher Arbeitgeber für die anteilige Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld zuständig ist. Denn jeder Arbeitgeber kann pro Kalendertag nur seinen Anteil von 13 € in Abzug bringen. Mit entsprechender Ergänzung würde die Neuregelung auch rechtssicher und praxisgerecht.

#### **Adressaten der Bußgeldvorschriften klar fassen**

Durch die Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 2 S. 2 MuSchG-E ist klargestellt, wer dem Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes gleichgestellt ist. Insofern ist es folgerichtig im Übrigen im Gesetz von „Arbeitgeber“ zu sprechen. Nicht ersichtlich ist, wieso allein im Rahmen von § 29 Abs. 1 MuSchG-E hiervon nachträglich abgewichen wurde und jetzt von „wer“ die Rede ist. Das darf nicht zu einer Ausweitung der Verpflichteten führen.

#### **Ausschuss für Mutterschutz paritätisch besetzen**

Ähnlich wie in § 14 Abs. 4 FPfZG sollte § 27 MuSchG-E eine paritätische Besetzung des geplanten Ausschusses für Mutterschutz festschreiben. Das ist durch die bisherige Regelung, die nur die maximale Mitgliederzahl und die Bereiche nennt, aus denen Mit-



glieder benannt werden sollen, nicht gewährleistet.

### **Fehlerhafte Verweise beheben**

Fehlerhaft ist der Verweis in § 13 Abs. 1 Satz Nr. 1 MuSchG-E auf einen Bedarf an Schutzmaßnahmen in § 9 Abs. 1 Nr. 2 a) MuSch-G. Nach dieser Vorschrift sind gerade keine Schutzmaßnahmen erforderlich. Die Dokumentationspflicht muss vielmehr § 9 Abs. 1 Nr. 2 b) MuSchG in Bezug nehmen.

In Art. 6 Abs. 11 Nr. 1a MuSchG-E muss es heißen, dass die Angabe „§ 14 Abs. 1“ in § 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG durch die Angabe „§ 19 Abs. 1“ ersetzt wird (nicht § 18 Abs. 1).

In Art. 6 Abs. 11 Nr. 1b MuSchG-E muss es heißen, dass die Angabe „§ 11“ in § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG ersetzt wird durch die Angabe „§ 17“ (nicht § 16).

### **Mit dem Vorhaben verbundene Kosten und Bürokratie für die Betriebe**

- § 9 Abs. 1 MuSchG-E: Die Einführung einer zusätzlichen anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung verursacht erhebliche Bürokratie und Personalkosten.
- § 13 Abs. 1 MuSchG-E: Die Dokumentation aller Gefährdungsbeurteilungen verursacht Bürokratie und Personalkosten.

- § 13 Abs. 2 MuSchG-E: Eine Unterrichtspflicht über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen gegenüber der gesamten Belegschaft verursacht Bürokratie und Personalkosten.
- § 9 Abs. 3 MuSchG-E: Die Einführung eines Beschäftigungsverbots für den gesamten Zeitraum der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen verursacht erhebliche Kosten.
- §§ 4 und 5 MuSchG-E: Die Neuregelung zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit verursacht einen Mehraufwand durch Prüfung der neuen Ausnahmetatbestände.
- § 25 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MuSchG-E: Neue Meldepflichten verursachen Bürokratie.
- § 1 Abs. 2 MuSchG-E: Die Anwendung mutterschutzrechtlicher Vorschriften auf arbeitnehmerähnliche Personen, Schülerinnen und Studentinnen verursacht Bürokratie und Kosten.
- § 8 Abs. 2 MuSchG-E: Die Aufnahme eines neuen unbestimmten Rechtsbegriffs verursacht Bürokratie und Rechtsunsicherheit.
- § 20 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG-E: Die Durchführung eines Günstigkeitsvergleichs verursacht Bürokratie und Personalkosten.

Ansprechpartner:

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.

## Stellungnahme der BuKoF zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 28.06.2016

Die BuKoF ist der bundeweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie weiterer geschlechterpolitischer Akteur\*innen an Hochschulen in Deutschland. Ziele der BuKoF sind die Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe und die Weiterentwicklung von Gleichstellung an Hochschulen. Die BuKoF steht im engen Austausch mit Wissenschaftsorganisationen und Politik, bringt die Anliegen der BuKoF in hochschulpolitische Prozesse ein und erarbeitet Stellungnahmen im Kontext von Hochschul- und Geschlechterpolitik. Vor diesem Hintergrund nimmt der BuKoF-Vorstand Stellung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts.

Die BuKoF begrüßt die Novellierung des Mutterschutzgesetzes und spricht sich nachdrücklich dafür aus, Studentinnen<sup>1</sup>, Schülerinnen und Praktikantinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einzubeziehen. Auf diese Weise würde das Mutterschutzgesetz erstens die im Hochschulrahmengesetz geforderte Berücksichtigung des Mutterschutzes in den Studienordnungen und Rahmenprüfungsordnungen der Hochschulen stärken und zweitens darauf hinwirken, dass die Hochschulen Standards und Verfahren zum Mutterschutz im Studium festlegen. Denn nicht nur die Arbeitswelt und die Erwerbstätigkeit von Frauen haben sich in den vergangenen 64 Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes verändert, sondern ebenso die Beteiligung von Frauen am Hochschulstudium und auch der Studienalltag haben bedeutende Veränderungen erfahren. Bundesweit liegt der Anteil von Frauen im Hochschulstudium bei 48%<sup>2</sup> und damit deutlich höher als 1952.

### Veränderung von Hochschulstudium, Studienbedingungen und -alltag

Die mit dem sogenannten Bologna-Prozess seit 2004 umgesetzte Hochschulreform in Studium und Lehre hat ein gänzlich neues Studium hervorgebracht. Das modularisierte Bachelor- und Masterstudium ist deutlich stärker als Diplom- und Magisterstudiengänge in seiner inhaltlichen und zeitlichen Ausgestaltung strukturiert. Die Wahlfreiheiten im Rahmen des Studiums haben abgenommen und die zeitliche Einbindung ist durch die Bestimmung des sogenannten „Workloads“<sup>3</sup> für ein Modul sowie die Anzahl der Module, die im Semester zu absolvieren sind, festgeschrieben. Dabei orientiert sich die wöchentliche Zeitinvestition für das Studium an einer Vollzeitberufstätigkeit mit 40 Stunden in der Woche. Die Nicht-Erbringung bestimmter Prüfungsleistungen in einem Semester ist grundsätzlich möglich, bedeutet aber, dass diese dann in der Regel erst ein Jahr später absolviert werden können. Dies zieht eine erhebliche zeitliche Verlängerung des Studiums nach sich.

<sup>1</sup> Der Begriff Studentin umfasst Frauen in grundständigen, konsekutiven und weiterbildenden Studiengängen sowie während der Promotionszeit.

<sup>2</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Frauenanteile, Akademische Laufbahn, Studierende, Wintersemester 2014/2015

<sup>3</sup> Der Workload umfasst die erwartete studentische Arbeitsleistung. Diese wird in ECTS-Punkten, auch Credit-Punkte genannt, angegeben.

### **Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen im Studienalltag**

Nicht nur der Anteil von Frauen im Hochschulstudium insgesamt ist gestiegen, sondern auch der Anteil von Frauen in den MINT-Fächern hat einen Anstieg über die Jahrzehnte erfahren. Insbesondere das Studium der Allgemein- und Veterinärmedizin wird überproportional häufig von Frauen absolviert.<sup>4</sup> Aufgrund der Studienbedingungen in medizinischen, naturwissenschaftlichen sowie in technischen Studienfächern bestehen Gefahren für schwangere und stillende Frauen, für die Gefährdungsbeurteilungen erstellt und Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen, da hier regelmäßig Praktika und praktische Übungen in Laboren und Werkstätten erbracht werden müssen. Aber auch in körperbezogenen Studienfächern wie im Sport oder künstlerischen Ausbildungen ist der Mutterschutz im Sinne der Gesundheitsgefährdung von den Hochschulen zu prüfen und Standards für den Umgang während einer Schwangerschaft und der Stillzeit festzuschreiben.

### **Chancen und Herausforderungen der Neuregelungen**

Vor dem Hintergrund des Anliegens des Gesetzgebers, ein modernes Gesetz vorzulegen, welches verantwortungsvoll, partizipativ und chancengerecht für alle Frauen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit wirksam werden kann, sind einige Aspekte besonders hervorzuheben.

#### **1. Ermöglichen von Nachteilsausgleichen und Ersatzleistungen**

Derzeit sind Studentinnen in der Situation, dass sie im Fall einer Schwangerschaft selbst die Initiative ergreifen müssen: Es liegt bei ihnen, Ausnahmeregelungen in den Hochschulen zu erfragen und zu erbitten sowie ihre Rechte beispielsweise bei der Freistellung von Klausuren, mündlichen Prüfungen oder bei der Verlängerung von Abgabefristen, einzufordern. Das Fehlen einheitlicher Regelungen ermöglichte bisher einen willkürlichen Umgang mit Schwangerschaft und Stillzeit an den Hochschulen. Durch die Neuregelung des Mutterschutzrechts für Studentinnen würde sichergestellt, dass die Hochschulen die Studien- und Prüfungsbedingungen im Fall einer Schwangerschaft und anschließender Stillzeit in Anlehnung an die **präventive Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen** aktiv so gestalten, dass schwangeren Studentinnen **kein Nachteil** entsteht. Im Kontext von Nachteilsausgleichen können Ersatzleistungen beispielsweise bei Labor- und Werkstatttätigkeiten oder für Prüfungsleistungen definiert werden. Prüfungstermine sollten auch außerhalb der regulären Fristen angeboten und Abgabefristen entsprechend verlängert werden.

#### **2. Etablierung einer neuen Kultur zur Begleitung von Studentinnen in der Schwangerschaft**

Die Hochschulen müssen eine Kultur etablieren, in der die frühzeitige Kommunikation einer Schwangerschaft und die entsprechende Begleitung von Seiten der Hochschule zur Selbstverständlichkeit wird. Die Hochschulen werden mit dem neuen Gesetz aufgefordert **einheitliche Verfahren** zu entwickeln, wie Studentinnen frühzeitig über ihr Recht auf Mutterschutz und die entsprechenden Regelungen zur Einhaltung des Mutterschutzes informiert werden. Dafür ist es notwendig, dass die Studentinnen ihre Schwangerschaft, ebenso wie Arbeitnehmerinnen, der Hochschule melden.

#### **3. Ausnahmeregelungen stärken die Selbstbestimmung, Freiwilligkeit ist die Grundvoraussetzung**

Die flexibilisierten Regelungen für Studentinnen in den Paragraphen 4 (3) (Verbot von Mehr- und Nachtarbeit) sowie 5 (2) (Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit) sind grundsätzlich sinnvoll und gerechtfertigt, tragen sie doch der Selbstbestimmung der Frau und der Unterschiedlichkeit von Studium und Erwerbsarbeit Rechnung. Im Sinne der Klarheit des Gesetzes wäre es wünschenswert noch deutlicher zu betonen, dass Frauen Ausnahmen **auf freiwilliger Basis** in Anspruch nehmen können. Das würde bedeuten, dass die Formulierung in den Paragraphen 4. (3).1 und 5. (2).1 ergänzt wird um: „sich die Frau dazu ausdrücklich *freiwillig* bereit erklärt“.

---

<sup>4</sup> Der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen liegt bei 29%, in der Allgemeinmedizin bei 61% und in der Veterinärmedizin bei 84%, vgl. Statistisches Bundesamt Studierende in MINT Fächern sowie Studierende nach Nationalität, Geschlecht und Studienfach, Wintersemester 2014/2015



#### **4. Stipendiatinnen als Nachwuchswissenschaftlerinnen sollte der gleiche Schutz gewährt werden**

Obwohl das Gesetz explizit alle schwangeren Frauen und junge Mütter erfassen und ansprechen möchte, fällt die Gruppe der Stipendiatinnen, insofern sie nicht zur Gruppe der Studierenden zählen, aus dem Geltungsbereich heraus. Stipendiatinnen erhalten über das Stipendium eine Ausbildungsbeihilfe, welche nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt und einkommenssteuerfrei ist. Stipendiatinnen und Stipendiaten sind in allen Qualifikationsstufen bis in die Professur an den Hochschulen vertreten. Nicht erfasst mit dem Begriff der Studentin werden insbesondere Stipendiatinnen in der Postdoc-Phase. Die Arbeitsinhalte und -methoden der Postdoc-Stipendiatinnen entsprechen aber vielfach denen von angestellten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ihnen sollte **der gleiche Schutz** gewährt werden wie allen Mitgliedern der Hochschule.

#### **5. Finanzielle Leistungen auf Studentinnen und Stipendiatinnen ausweiten**

Des Weiteren muss die finanzielle und existenzsichernde Absicherung der Studentinnen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung verbessert werden. Entsprechend dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden die Studentinnen von den finanziellen Leistungen (Mutterschaftsgeld und Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld) ausgeschlossen.

Studierende finanzieren ihren Lebensunterhalt während des Studiums im Allgemeinen über BAföG, Studiendarlehen oder Unterstützungen durch die Eltern. Ein Großteil der Studierenden verdient über Nebenjobs und geringfügige Beschäftigungen zusätzlich Geld für den Lebensunterhalt.

BAföG-Empfängerinnen wird die Ausbildungsunterbrechung aufgrund von Schwangerschaft oder Krankheit lediglich über die Dauer von drei Monaten gefördert. Bei längerer Ausbildungsunterbrechung, z.B. aufgrund von Beschäftigungsverbot oder längerer Krankschreibung vor der Entbindung, wird die Förderung ausgesetzt. Geringfügig beschäftigte Studentinnen erhalten nach derzeitiger Regelung maximal eine Einmalzahlung von 210,- Euro Mutterschaftsgeld. Das entspricht in der Regel nicht annähernd dem zuvor erzielten Einkommen. Eine **Erhöhung des Mutterschaftsgeldes für geringfügig Beschäftigte** sowie die **Ausweitung der BAföG-Förderung** ist anzustreben.

#### **6. Lücken finanzieller Absicherung schließen**

Eine Gesellschaft, die die Gleichberechtigung der Frau als moralische und normative Realität fordert und fördert, sollte die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen in jeder Lebenslage unterstützen. Aus Sicht der BuKoF weist die finanzielle Absicherung von Studentinnen Lücken auf, welche die schwangere Frau in die finanzielle Abhängigkeit zur Partnerschaft und Familie bringt. Diese **Lücken** müssen über Krankenkassen und staatliche Hilfen in einem einfachen und zugänglichen System **geschlossen werden**.

Dies würde sich in gleicherweise auf die **finanzielle Absicherung** von Stipendiatinnen beziehen. Viele Stiftungen und Förderinstitutionen berücksichtigen schon heute freiwillig die Mutterschutzzeiten und gewähren eine Verlängerung von drei Monaten. Bei einer Aufnahme von Stipendiatinnen in das Mutterschutzgesetz würde diese gute Praxis durch eine bundeseinheitliche Regelung zur Selbstverständlichkeit werden und allen Frauen die gleichen Bedingungen ermöglichen. Gleichzeitig muss darauf geachtet werden, dass die Förderung durch die Förderwerke während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung nicht aussetzt.

*Für den BuKoF-Vorstand: Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg, 09.09.2016*

---

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF)

Vorstand: Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld; Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes; Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin; Anneliese Niehoff, Universität Bremen; Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg  
Geschäftsstelle: Caren Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, geschaeftsstelle@bukof.de, 030/838-59210, www.bukof.de  
Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS  
Steuer-Nummer: 27/657/51534. Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

**Dr. Elke Roos**  
**Richterin am Bundessozialgericht**  
**Bundessozialgericht**  
**Graf-Bernadotte-Platz 5**  
**34119 Kassel**

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

12. September 2016

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 28. Juni 2016 – BT-Drucks  
18/8963

## I. Die Ausgangslage

### 1. Geschichte

Die Geschichte des Mutterschutzes ist die Geschichte von Frauen in Beschäftigung. Eckpfeiler des Mutterschutzes waren stets das Beschäftigungsverbot und die finanzielle Absicherung während eines Beschäftigungsverbots. Erste Beschäftigungsverbote nach der Entbindung waren bereits in der Gewerbeordnung von 1878 enthalten, die finanzielle Absicherung erfolgte im Krankenversicherungsgesetz von 1883 durch ein Wochengeld in Höhe des Krankengelds. Diese Säulen prägen seitdem trotz aller Detailänderungen und –verbesserungen den Mutterschutz. Als Konsequenz aus dem in Art 6 Abs 4 GG gewährleisteten Anspruch jeder (werdenden) Mutter auf Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft wurden sie später ergänzt um den Kündigungsschutz im Mutterschutzgesetz von 1952 und den Mutterschaftsurlaub von 1979, der später im Erziehungsurlaub und nunmehr in der Elternzeit aufgegangen ist.

### 2. Grenzmaterie

Mutterschutz war und ist rechtlich gesprochen eine Grenzmaterie. Eine Grenzmaterie zwischen Arbeits- bzw öffentlichem Dienstrecht, Arbeitsschutz- bzw Unfallversicherungs-

und Krankenversicherungsrecht, zwischen Zivilrecht und öffentlichem Recht und zwischen Bundes- und Landesrecht mit unterschiedlichen Regelungszuständigkeiten und überlappenden Regelungsinhalten. Hieraus erklärt sich, warum der Mutterschutz für beschäftigte Frauen nicht in einem einheitlichen (Bundes)-Gesetz geregelt war und ist, sondern für Arbeitnehmerinnen grundsätzlich das MuSchG und SGB V (bzw KVLG) gelten, für Beamtinnen und Mütter in ähnlichen öffentlichen Dienstverhältnissen hingegen grundsätzlich das Beamtenrecht des Bundes und vergleichbare Regelungsmaterien des Bundes und der Länder (zB die auf der Ermächtigungsgrundlage des § 79 BBG bzw auf landesrechtlichen Ermächtigungen erlassenen Mutterschutzverordnungen). Hieraus erklärt sich weiter, warum neben dem speziell mütterbezogenen Gesundheitsschutz durch die ua aufgrund des § 2 Abs 4 Nr 2 MuSchG als Art 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) ergangene Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) auch die allgemeinen Gesundheitsschutzregelungen ua des ArbSchG einschließlich der hierzu ergangenen Verordnungen Geltung beanspruchen, etwa die Arbeitsstätten-Verordnung, Gefahrstoffverordnung, die Biostoffverordnung, die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, aber auch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sowie die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger (§ 15 SGB VII). Der nationale Arbeitsschutz ist wiederum wesentlich das Ergebnis (der verbindlichen Umsetzung) europäischen Arbeitsschutzrechts (vgl insbesondere die grundlegende Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und als deren 10. Einzelrichtlinie die schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz betreffende Richtlinie 92/85/EWG). Und über allem schwebt der Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter, auf europäischer Ebene vorgegeben durch die Richtlinie 76/207/EWG (Gender-Richtlinie) und auf nationaler Ebene durch Art 3 Abs 2 GG, wie spätestens seit der Entscheidung des BVerfG vom 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 - zum Arbeitgeberzuschuss (§ 14 MuSchG) hinlänglich bekannt.

### 3. Reformbedarf

Grob skizziert ist die gegenwärtige Situation gekennzeichnet durch ein verschachteltes Geflecht von Normen auf europäischer und nationaler, gesetzlicher und untergesetzlicher Ebene. Hier will der Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 28. Juni 2016 Abhilfe durch transparentere Regelungen (Integration der MuSchArbV) schaffen. Zugleich will er dabei die

für nötig befundene inhaltliche Modernisierung durch einen Leitbildwechsel in Angriff nehmen, nämlich die Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs auf arbeitnehmerähnliche Personen, Schülerinnen und Studentinnen, die Verstärkung des Präventivschutzes durch gestaffelte Gefährdungsbeurteilungen sowie die Begünstigung eines partizipativen Ansatzes durch Förderung der Kommunikation zwischen Arbeitgeber und (werdender) Mutter nebst Beratung der Aufsichtsbehörden. Abgerundet wird die angestrebte Reform des Mutterschutzes durch eine beabsichtigte Optimierung des Diskriminierungsschutzes (Sicherstellung mutterschutzrechtlicher Vorgaben unabhängig von der Beschäftigung von Frauen).

Soweit ersichtlich wird der grundlegende Reformbedarf im Ansatz nicht in Zweifel gezogen. Die Kritikpunkte entzündeten sich überwiegend an abweichenden sozial- oder rechtspolitischen Vorstellungen dahin, dass durch weitergehende Schutzmechanismen möglichst aussperrender Mutterschutz vermieden wird und Frauen in Beschäftigung verbleiben können oder aber mit Blick auf den damit verbundenen bürokratischen und finanziellen Aufwand im Gegenteil mehr Praxisbezug und Handhabbarkeit für unentbehrlich gehalten werden (s. u.a. Zusammenstellung der Stellungnahmen der Verbände auf der Homepage des Deutschen Frauenrats, abrufbar unter [www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de); vgl. auch Nebe, Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, JurisPR-ArbR 28/2016 Anm. 1 mwN). Sozial- und rechtspolitische Erwägungen dieser Art betreffen zunächst einmal das Gestaltungsermessen des Gesetzgebers und sind deshalb nicht Gegenstand dieser Stellungnahme. Auch aus rechtlicher Sicht sind in den Stellungnahmen der Verbände aber bereits eine Anzahl von Aspekten hervorgehoben worden, die Überprüfungsbedarf erkennen lassen bzw. bereits ausgelöst haben. So wird die Bundesregierung den vom Bundesrat aufgegriffenen Vorschlag prüfen, den in § 27 MuSchG-E neu vorgesehenen Ausschuss für Mutterschutz fachlich an das BMAS und die dort ressortierende Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und nicht an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (§ 27 Abs. 6 MuSchG-E) anzubinden (BR-Drucks. 230/16 S. 6). Insbesondere ließe sich darüber hinaus bei den nachfolgend skizzierten (Neu-)Regelungen nachjustieren, die der Gesetzentwurf anstrebt.

## II. Der Gesetzentwurf

### 1. Struktur und Terminologie

Der Gesetzentwurf vom 28. Juni 2016 orientiert sich formal am geltenden Mutterschutzrecht. Auch wenn wegen der beabsichtigten differenzierten Regelung zum Gesundheitsschutz (§§ 3 - 15 MuSchG-E) fortbestehende Regelungen unnummeriert werden (zB §§ 11 ff MuSchG werden §§ 17 ff MuSchG-E), bleibt doch hervorzuheben, dass der Entwurf sich um Anwenderfreundlichkeit dadurch bemüht, dass die bisherigen 7 Regelungsbereiche (7 Abschnitte: „Allgemeine Vorschriften, Beschäftigungsverbote, Kündigung, Leistungen, Durchführung von Gesetzen, Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, Schlussvorschriften“) als solche erhalten werden und sich abgesehen von redaktionellen Anpassungen auf die Umwidmung des 2. Abschnitts in „Gesundheitsschutz“ beschränken. Ebenfalls positiv anzumerken ist, dass der Gesetzgeber entsprechend dem Vorbild des ArbSchG durch „vor die Klammer gezogene“ Begriffsbestimmungen (§ 2 MuSchG-E) sprachliche Vereinfachung zu erlangen sucht. Vornehmlich vermeidet die alle natürlichen und juristischen Personen bzw rechtsfähigen Personengesellschaften umfassende Definition des „Arbeitgebers“ (§ 2 Abs 2 MuSchG-E) Unvollständigkeiten, die den Anschein von Nachlässigkeit im Umgang mit geschlechtergerechter Sprache oder gar dahinter stehenden Sachverhalten erwecken. Zugleich kann mit Hilfe dieser Technik der Wildwuchs des sprachlichen „Genderns“ in Grenzen gehalten werden (vgl anders zB Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2011, hierzu Roos NJW 2012, 652, 653). Anzumerken bleibt, dass im Interesse weiterer Vereinheitlichung an anderer Stelle (§ 20 MuSchG-E) die für die Berechnung von Lohnersatzleistungen übliche terminologische Orientierung an Bemessungs- und Bezugszeiten (vgl zB § 150 SGB III nF, aber auch § 2b und § 2d Abs 3 BEEG) in Erwägung gezogen werden könnte.

## 2. Persönlicher Geltungsbereich (§§ 1, 2 MuSchG-E)

### a) Frau

Der Gesetzentwurf umschreibt als vom Schutzbereich erfasste Frau jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt (§ 2 Abs 1 Halbs 1 MuSchG-E). Bereits damit sind selbstverständlich auch alle in Betracht kommenden Fälle von Intersexualität oder Transsexualität erfasst, denen der Gesetzentwurf besondere Aufmerksamkeit schenkt (Begründung S 52). Der zusätzlich mit Blick auf Problemstellungen des Deutschen Ethikrates zur Intersexualität und auf die zu § 8 TSG ergangene Rechtsprechung des BVerfG (BVerfGE 128, 109 ff) aufgenommene Hinweis auf die Unabhängigkeit von dem im Geburtseintrag

angegebenen Geschlecht (§ 2 Abs 1 Halbs 2 MuSchG-E) trägt deshalb zu weiterer Klarheit nicht bei und wirft im Gegenteil die Frage auf, aus welchen sonstigen Gründen er Eingang in den Entwurf gefunden haben könnte. Spekulationen dieser Art Vorschub zu leisten, scheint nicht zielführend. Umgekehrt findet sich im Gesetzentwurf kein expliziter Hinweis zur Reproduktionsmedizin, obwohl diese Gegenstand breiter Diskussionen ist, wie unlängst wieder auf dem Forum Abstammungsrecht des DAV im Juni 2016. Einige Varianten der Reproduktionsmedizin haben ihren Eingang in den Leistungskatalog der GKV gefunden (§ 27a SGB V nebst konkretisierenden Richtlinien des Bundesausschusses für Ärzte und Krankenkassen <heute GBA> über Maßnahmen zur künstlichen Befruchtung). Andere sind nicht erlaubt (vgl Embryonenschutzgesetz <ESchG>), werden aber offenbar – und sei es grenzüberschreitend – praktiziert. Der Gesetzentwurf äußert sich demgegenüber weder dezidiert zur In-Vitro-Fertilisation und zum relevanten Zeitpunkt einer dadurch hervorgerufenen Schwangerschaft (Befruchtung der Eizelle in vitro, Embryonentransfer – so BAG NZA 2015, 734 - oder Nidation) noch beschäftigt er sich mit dem nachgeburtlichen Mutterschutz von Bestellmüttern. Letzteres ist vergleichsweise nur unproblematisch, sofern der persönliche Anknüpfungspunkt einer Schutzvorschrift von Bestellmüttern erfüllt werden kann, etwa durch das Stillen. Eine weitere Regelung des nationalen Rechts mag nicht angezeigt sein, weil das ESchG ärztliche Leistungen zur Herbeiführung einer Leihmutterschaft in Deutschland nicht erlaubt. Nichtsdestotrotz ermöglicht der medizinische Fortschritt faktisch Leih- und Bestellmutterschaften, so dass die aufgeworfene Frage aus diesem Grund einer Klärung zugeführt werden sollte (vgl Brose NZA 2016, 604 ff mwN). Der EuGH hat hierzu festgestellt, dass die Richtlinie 92/85/EWG die Mitgliedstaaten zwar nicht verpflichtet, aber auch nicht hindert, Bestellmüttern Mutterschutz zu gewähren (EuGH Urteil vom 18.3.2014 – C – 167/12), also etwa durch eine Schutzfrist nach der „Geburt“ mit Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Wenn eine so weitgehende Regelung nicht beabsichtigt ist, könnte gleichwohl eine entsprechende Klarstellung in § 2 Abs 1 MuSchG-E angezeigt sein, dass reproduktionsmedizinisch herbeigeführte Bestellmutterschaft keinen besonderen Mutterschutz genießen soll.

#### b) Beschäftigungsverhältnis

Der Gesetzentwurf knüpft zentral an das Beschäftigungsverhältnis iSd § 7 Abs 1 SGB IV an. Das geltende Recht eröffnet den Geltungsbereich des MuSchG dagegen in erster Linie für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (§ 1 Nr 1 MuSchG). Der Entwurf hebt sich

insoweit auch vom geschützten Personenkreis iSd § 2 Abs 2 ArbSchG ab. Diese Anknüpfung an § 7 Abs 1 SGB IV bietet Anlass zu Irritationen. Der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Beschäftigungsverhältnisses deckt sich nicht mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses. Beschäftigung ist danach jede nichtselbständige Arbeit und nur „insbesondere“ die in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs 1 S 1 SGB IV). Entsprechend seiner sozialversicherungsrechtlichen Steuerungsfunktion erfasst das Beschäftigungsverhältnis ggf auch persönlich abhängige Organmitglieder von Gesellschaften und Vertretungsorgane sonstiger juristischer Personen, Arbeit im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, Ehrenbeamte oder Freiberufler oder wirtschaftlich abhängige arbeitnehmerähnliche Personen. Hieran knüpfen zB Vorschriften über die Versicherungspflicht (zB § 2 S 1 Nr 9 SGB VI) und Versicherungsfreiheit im Rentenrecht (zB § 5 SGB VI) an (vgl Knospe in: Hauck/Noftz, SGB IV, § 7 RdNr 35 ff). Dies ist im MuSchG konzeptionell bisher so nicht angelegt. Selbst wenn sich der Gesetzentwurf vom 28. Juni 2016 von der Fokussierung auf den Arbeitnehmerschutz des geltenden Rechts nunmehr verabschieden will, sollte der sozialversicherungsrechtliche Ansatz überdacht werden. Der Beschäftigtenbegriff des Sozialversicherungsrechts ist funktionsdifferent im Sinne einer den Aufgaben der Sozialversicherung förderlichen offenen Fortentwicklung ausgestaltet.

Der beabsichtigte Schutz von persönlich abhängigen Fremdgeschäftsführerinnen und Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen (S 48 der Begründung) kann auch durch Aufnahme in den Katalog des § 1 Abs 2 MuSchG-E gelingen. Sozialversicherungsrechtliche Regelungsbereiche betreffen demgegenüber wesentlich nur das Mutterschaftsgeld (§ 18 MuSchG-E). Zumindest sollte deshalb eine Klärung herbeigeführt werden, ob und welche Konsequenzen sich aus dem abweichend gewählten Regelungsansatz ableiten, etwa auch für den (gerichtlichen) Rechtsschutz. Als Arbeitnehmerinnen gelten nach § 5 Abs 1 S 3 ArbGG nicht Personen in Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind, also auch die jetzt über den Beschäftigtenbegriff des § 7 Abs 1 SGB IV neu einbezogenen und in persönlicher Abhängigkeit stehenden GmbH-Fremdgeschäftsführerinnen und GmbH-Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen (Begründung S 48; vgl BAG NZA 2015, 60). Dies gilt in ähnlicher Weise für die neu einbezogenen Schülerinnen und Studentinnen (§ 1 Abs 2 Nr 8 MuSchG-E), die anders als die zudem in den Schutzbereich des § 1 MuSchG

neu einbezogenen arbeitnehmerähnlichen Personen ebenfalls nicht in den Geltungsbereich des § 5 ArbGG fallen.

### 3. Verlängerung der Schutzfristen bei Behinderung (§ 3 Abs 2 S 2 Nr 3, S 4 MuSchG-E)

Der Gesetzentwurf sieht eine Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung auf 12 Wochen vor, wenn vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird (§ 3 Abs 2 S 2 Nr 3 MuSchG-E). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich nur, wenn die Frau dies beantragt (§ 3 Abs 2 S 4 MuSchG-E). Der Gesetzentwurf verweist insoweit auf die ärztliche Feststellung einer Behinderung iSd § 2 Abs 1 S 1 SGB IX. Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Behinderungen beschränken sich angesichts des Verweises auf das SGB IX nicht auf gesundheitliche Beeinträchtigungen, sondern sind Teilhabebeeinträchtigungen, für deren Feststellung die Versorgungsverwaltung zuständig ist, die diese Entscheidung mit Hilfe des sozialmedizinisch geschulten versorgungsmedizinischen Dienstes trifft und im Übrigen auch nur trifft, wenn die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einen Grad der Behinderung von wenigsten 20 rechtfertigen (§ 69 Abs 1 S 1, 4 und 5 SGB IX). Feststellungen nach § 69 SGB IX sind bei Kindern, zumal Kleinkindern oder gar wenige Wochen alten Säuglingen der Natur der Sache nur unter erschwerten Voraussetzungen möglich, Teilhabeauswirkungen treten häufig erst später ein (zB beim Kleinwuchs, vgl BSGE 50, 217). Der Gesetzentwurf (Begründung S 55) verweist zwar darauf, dass es für die Auslösung der Schutzfrist des § 3 MuSchG-E „keines Verfahrens zur Feststellung der Behinderung“ nach § 69 SGB IX bedarf und es im Übrigen nur darauf ankommen soll, ob eine Behinderung iSv § 2 SGB IX „zu erwarten“ ist. Damit wird deutlich, dass ein Antrag bei der Versorgungsverwaltung ebenso wenig das Anliegen des Gesetzgebers ist wie der für die Auslösung der Schutzfristen des § 3 MuSchG-E gänzlich ungeeignete Eintritt des nach § 2 SGB IX vorausgesetzten Dauerzustands. Unklar bleibt aber, ob die geforderten ärztlichen Feststellungen angesichts des Verweises auf § 2 Abs 1 SGB IX an einer zu erwartenden Teilhabebeeinträchtigung ausgerichtet werden müssen oder mit Blick auf die „besonderen körperlichen und psychischen Belastungen der Mutter“ gleichwertige Feststellungen gesundheitlicher Beeinträchtigungen des Kindes von erheblichem Ausmaß ausreichen, etwa schwerwiegende Infektionen. Hierfür spricht, dass an die ärztliche



Feststellung keine besonderen sozialmedizinischen Kenntnisse gestellt werden. Wenn sich die ärztlichen Feststellungen dagegen ausschließlich an einer zu erwartenden Teilhabebeeinträchtigung iSd § 2 SGB IX orientieren sollen, bleibt die Frage offen, warum für diesen sozialmedizinischen Sachverhalt keine besonderen sozialmedizinischen Kenntnisse gefordert werden. Der Gesetzentwurf sollte hier eine Klarstellung vorsehen und dabei insbesondere auch noch einmal Gleichstellungssachverhalte prüfen.

#### 4. Gefährdungsbeurteilung

Der Gesetzentwurf regelt eine mehrstufig ausgestaltete Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber (§§ 8, 9 MuSchG-E). Der neue Mutterschutz sieht vor, dass für jede Tätigkeit im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG) Gefährdungen zunächst abstrakt zu beurteilen sind, denen werdende und stillende Mütter ausgesetzt sind oder sein können. Nur bei Gleichartigkeit eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit reicht eine Gefährdungsbeurteilung (§ 9 Abs 1 S 1 Nr 1, S 2 MuSchG-E). Das geht tendenziell über § 1 Abs 1 S 1 MuSchArbV hinaus, der bisher eine Gefährdungsbeurteilung nur für Tätigkeiten verlangt, bei denen werdende oder stillende Mütter durch bestimmte Stoffe, Faktoren oder Bedingungen gefährdet werden können. Auch Arbeitsplätze, bei denen von vornherein feststeht, dass sie für die Dauer ihrer Existenz nicht mit Frauen im gebärfähigen Alter besetzt werden, unterliegen demgegenüber nunmehr der abstrakten Gefährdungsbeurteilung (Begründung S 68). Im Falle einer abstrakten Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, ob und welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, um eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen (§ 9 Abs 1 S 1 Nr 2 MuSchG-E iVm § 8 Abs 2 iVm § 12 Abs 1 Nr 1 MuSchG-E). Bei Eintritt einer Schwangerschaft oder bei Stillen sind die Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber fallbezogen zu konkretisieren und festzulegen (§ 9 Abs 2 MuSchG-E), anderenfalls ein Beschäftigungsverbot eintritt (§ 9 Abs 3 MuSchG-E). Der Gesetzentwurf geht mit dieser deutlich gestuften Gefährdungsbeurteilung für ausnahmslos jede Tätigkeit über das Konzept des ArbSchG und die MuSchArbV hinaus. Ob gerade der angeführte Diskriminierungsschutz (Begründung S 68) den abverlangten Prüfaufwand für ausnahmslos jede Tätigkeit zu rechtfertigen vermag, dürfte rechtliche Zweifel an der Verhältnismäßigkeit begünstigen. Die fehlenden Vorgaben zur Durchführung der abstrakten und konkreten Gefährdungsbeurteilungen erzeugen darüber hinaus Rechtsunsicherheit und eröffnen uU ungewollte Interpretationsmöglichkeiten des Rechtsanwenders. Die Regelung sollte durch klare Vorgaben ergänzt werden, wer was genau

zu tun hat (vgl auch den Vorschlag des Bundesrats zu einem § 9 Abs 1a MuSchG-E (BR-Drucks 230/16 S 4). Soweit Einzelheiten speziell zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen doch wieder einer VO überlassen werden (§ 28 Nr 3 MuSchG-E), rückt der Gesetzentwurf im Übrigen von seiner eigenen Zielsetzung erhöhter Transparenz durch Integration von Verordnungstexten ab.

Dies gilt gleichermaßen für die Einführung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „unverantwortbaren Gefährdung“ (§ 8 Abs 2 S 2 und 3 MuSchG-E), den der Gesetzentwurf neu einführt, um die Grenze zu markieren, ab der notfalls ein Beschäftigungsverbot eintritt (§ 12 Abs 1 Nr 3 MuSchG-E). Die "unverantwortbare Gefährdung" definiert der Gesetzentwurf nur vage als nicht hinnehmbare Eintrittswahrscheinlichkeit angesichts des zu erwartenden Schadensausmaßes (S 2). Weiteren Anhalt erhält der Rechtsanwender nur dadurch, dass der Ausschluss der „unverantwortbaren Gefährdung“ gesetzlich fingiert wird, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach eine gesundheitliche Beeinträchtigung vermeiden (S 3). Die weitere Ausgestaltung überlässt der Gesetzentwurf entgegen der erklärten Selbstverpflichtung des Gesetzgebers zu mehr Transparenz wiederum einer VO (§ 28 Nr 1 MuSchG-E). Nach den im Gesetzentwurf vorgezeichneten Rahmenvorgaben wird lediglich deutlich, dass sich der Ausschluss der „unverantwortbaren Gefährdung“ anhand der Grenzwerte des allgemeinen Arbeitsschutzes bemisst (vgl §§ 10, 11 MuSchG-E; Begründung S 66). Die Grenzziehung läuft deshalb auf eine Differenzierung nach der Einhaltung bzw Nichteinhaltung von rechtlich als maßgeblich einzustufenden Grenzen und im Übrigen auf eine wertende Betrachtung von Näherungswerten hinaus. Das Unterfangen, einen solchen Gefährdungsausschluss im Gesetz zu installieren, wird so kaum sicher gelingen und praktisch auf ein Beschäftigungsverbot hinauszulaufen. Bei Einhaltung der Grenzwerte zB des Gefahrstoffrechts gilt eine unverantwortbare Gefährdung zugunsten des Arbeitgebers zwar als ausgeschlossen. Das hilft aber nur für diese Teilbereiche und gibt auch nur einen Anhalt für die Auslösung der gesetzlichen Fiktion, beseitigt also weder die Unsicherheiten entlang der Grenzwerte noch gibt dieser Hinweis eine Hilfestellung etwa in Bereichen, die nicht über gleichermaßen griffige Grenzwerte verfügen, etwa im Bereich der psychosozialen Gefährdung. Die psychosoziale Belastung listet der Gesetzentwurf in §§ 10, 11 MuSchG-E zwar nicht als selbstständigen Gefährdungstatbestand auf. Aber auch ohne gesonderte Regelung in einem eigenständigen Absatz (vgl zB Forderung nach einer gesonderten Regelung für psychische Belastungen in: Stellungnahme des djb vom 29.3.2016 S 9) ermöglicht der Gesetzentwurf bereits gegenwärtig Schutz vor Gefährdungen der

psychischen Gesundheit und sucht diese gleichfalls zu minimieren bzw im Falle der Unverantwortbarkeit ebenfalls auszuschließen (§ 8 Abs 1 S 1 MuSchG-E). Die damit verbundenen Unwägsamkeiten lassen sich in Bezug auf die angestrebte Weiterbeschäftigung werdender und stillender Mütter nur unzureichend vermeiden, so dass ein Verzicht auf diese Neuregelung erwogen werden sollte.

### 5. Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 15 MuSchG-E)

Mit der Beibehaltung des ärztlichen Beschäftigungsverbots (§ 3 Abs 1 MuSchG) bleibt eine Regelung erhalten, die in der Rechtsanwendung schon immer zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten geführt hat. Gemeint ist die Abgrenzung des ärztlichen Beschäftigungsverbots zur Vermeidung einer Gesundheitsgefährdung von (werdender) Mutter und Kind bei fortdauernder Beschäftigung einerseits und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gesetzlich Krankenversicherter mit Anspruch auf Krankengeld (§ 44 SGB V) andererseits. Die Konsequenzen sind erheblich. Im Falle eines Beschäftigungsverbots erhält die Schwangere vollen Mutterschutzlohn vom Arbeitgeber (§ 11 MuSchG, § 17 MuSchG-E) und der Arbeitgeber eine 100%-Erstattung im U2-Verfahren (vgl § 1 Abs 2 AAG). Im Falle von Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber zunächst den Lohn für die Dauer von 6 Wochen fort (§ 3 Abs 1 S 1 EFZG), anschließend wird Krankengeld iHv 70vH des Regelentgelts gezahlt (§ 47 Abs 1 S 1 SGB V). Der Arbeitgeber ist je nach Betriebsgröße auf eine 80%-Erstattung im U1-Verfahren verwiesen (vgl § 1 Abs 1 AAG). Die Frage, wann im Falle einer Schwangerschaft eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung is eines regelwidrigen Gesundheitszustands gegeben ist oder eben eine der Weiterbeschäftigung entgegenstehende Gefährdung der Schwangeren und ihres Kindes hängt von tatsächlichen Feststellungen ab (für den entsprechenden Fall der Arbeitslosigkeit vgl BSGE 109, 300 mwN), die sich im Einzelfall kaum befriedigend treffen und auch nicht überprüfen lassen. Im Interesse der Rechtsklarheit sollte überdacht werden, ob in allen Fällen, in denen zumindest auch (mitursächlich) schwangerschaftsspezifische Probleme einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, ein Beschäftigungsverbot gesetzlich vermutet werden sollte (vgl Zimmermann in Roos/Bieresborn, MuSchG, § 3 RdNr 80).

### III. Fazit

Die mit dem Gesetzentwurf angestrebte Ausweitung und Verdichtung des Mutterschutzes führt in Teilbereichen zu Regelungen, die mit dem Risiko erheblicher Rechtsunsicherheit behaftet sind und die sich deshalb in der Praxis nur begrenzt umsetzen lassen werden. Damit wird der angesteuerte Schutzzweck selbst in Frage gestellt. Im weiteren Verfahren empfiehlt sich deshalb eine klarere Konturierung im Kernbereich des Gesetzes (insbes persönlicher Geltungsbereich, Gefährdungsbeurteilung), ggf ein Verzicht auf zu komplexe Regelungen.

(Dr. Roos)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Isabel Rothe, Präsidentin

Dortmund/Berlin, den 12. September 2016

**Deutscher Bundestag**  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache  
18(13)87d

## **Schriftliche Stellungnahme**

**der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur**

**Öffentlichen Anhörung am 19.09.2016 zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung**

**„Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“**

**BT-Drucksache 18/8963**

### A. Ausgangslage

Das derzeitige Mutterschutzgesetz (MuSchG) stammt von 1952 und enthält vor allem Regelungen zum Schutz schwangerer und stillender Frauen im Arbeitsleben. Ergänzt wurde es 1997 durch die „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)“ mit der die europäische Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG) in nationales Recht umgesetzt wurde. Die MuSchArbV überträgt als 10. Einzelrichtlinie zur Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (RL 89/391/EW) die Bewertungsgrundsätze für den Arbeitsschutz zeitgemäß auf den Mutterschutz. Das deutlich ältere Mutterschutzgesetz war allerdings in der nationalen Rechtsprechung immer von überragender Bedeutung und verhinderte, dass die MuSchArbV zur Wirkung kam. Aus Sicht des Arbeitsschutzes gab es daher hier seit langem deutlichen Handlungsbedarf.

In dem nun vorliegenden Entwurf einer Novelle des Mutterschutzgesetzes werden die Grundsätze der beiden bisherigen Regelungen vereint und die Leitgedanken des Arbeitsschutzes konsequent in den Mutterschutz übernommen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin konnte durch die Beteiligung an dem begleitenden Expertenarbeitskreis des BMFSFJ ihre Expertise zum Arbeitsschutz einbringen.

## B. Mutterschutz als gelebter Arbeitsschutz

Das neue Mutterschutzgesetz ist nachvollziehbar strukturiert und auf das Schutzziel ausgerichtet. Dabei wird in vielen Elementen inhaltlich Bezug auf die geltenden Regelungen des Arbeitsschutzes genommen. Insbesondere sind zu nennen:

- klare Definition der Arbeitgeberpflichten hinsichtlich Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie Pflichten zur Information und Unterweisung der Beschäftigten
- Sicherstellung eines angemessenen Schutzes hinsichtlich aller Gefährdungen auf der Basis von präventiven Gefährdungsbeurteilungen
- Maßgaben zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen, wobei der Umgestaltung der Tätigkeiten im Hinblick auf einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz schwangerer oder stillender Frauen die höchste Bedeutung zukommt.

Während der Arbeitsschutz auf dem Konzept der Risikominimierung basiert, gibt es im Mutterschutz ergänzend die vorsorgende Gesundheitsschutzmaßnahme, schwangere oder stillende Frauen bestimmte, unzulässige Tätigkeiten nicht ausüben zu lassen.

## C. Die Identifizierung unzulässiger Tätigkeiten

Im Unterschied zu dem bisherigen Mutterschutz nennt der neue Gesetzesentwurf den Maßstab, mit dem die verschiedenen Tätigkeiten zu bewerten sind. Eine Tätigkeit gleich welcher Art ist unzulässig, wenn sie für die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Mit diesem Instrument lässt sich die Nahtstelle zwischen dem regulären Arbeitsschutz und dem erhöhten Schutzanliegen im Mutterschutz konkret fassen und der Mutterschutz als personenbezogenes Zusatzmodul („Add-on“) zum Arbeitsschutz realisieren. Dies stellt aus Sicht des Arbeitsschutzes den neuen und entscheidenden Schritt in dem Konzept zum Mutterschutzgesetz dar.

Angesichts der Vielzahl von Gefährdungen, die im Mutterschutz eine Rolle spielen, und den detaillierten wissenschaftlichen Erkenntnissen dazu werden differenzierte Bewertungsverfahren erforderlich, um unverantwortbare Gefährdungen schlüssig zu identifizieren. Diese komplexe Aufgabe braucht einen Rahmen und Expertensachverstand. Insofern ist es zu begrüßen, dass es im Gesetz für die verschiedenen Gefährdungen konkrete Beispiele gibt, aus denen deutlich wird, was in einem speziellen Fall unter einer unverantwortbaren Gefährdung zu verstehen ist.

#### D. Ausschuss für Mutterschutz

Insbesondere erscheint es in der Sache geradezu zwingend, Arbeitgeber und Vollzugsbehörden in Zukunft durch die Bewertungen eines Fachausschusses zu unterstützen, in dem Experten gezielt zu den Gefährdungen mitwirken. Aufgabe dieses Ausschusses muss es sein, praxisnahe Fachinformationen zu erstellen und in Form von Regeln oder Erkenntnissen die Gefährdungsbeurteilung zu erleichtern. In der variablen Welt des modernen Arbeitslebens mit stark spezialisierten Tätigkeiten, die einem raschen Wandel unterliegen, müssen neue Erkenntnisse zeitnah in die Beurteilung von Gefährdungen einfließen können. Hierzu ist die Erarbeitung von Technischen Regeln in Ausschüssen ein probates Instrument, das sich im Arbeitsschutz umfassend bewährt hat, wie z. B. beim Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) oder beim Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABAS).

Unabhängig davon, in welcher Behörde der neue Ausschuss für Mutterschutz letztlich angesiedelt wird, ist es aus Sicht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unabdingbar, dass die spezifische Expertise des Arbeitsschutzes und seiner Fachausschüsse in diesen Ausschuss systematisch eingebracht und verbindlich genutzt wird. Wichtig ist, dass erste Leitlinien schnell erarbeitet werden, um das neue Gesetz mit Leben zu füllen. Eine Basis dafür bieten die bisherigen Handlungshilfen der Bundesländer.

#### E. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Die arbeitszeitlichen Regelungen zum spezifischen Schutz schwangerer und stillender Frauen entsprechen in dem neuen Gesetzesentwurf im Prinzip den bekannten Regelungen. Allerdings sind die Rückausnahmen nicht wie bisher für spezifische Tätigkeiten definiert, sondern stellen darauf ab, dass sich eine betroffene Frau ausdrücklich zu diesen Tätigkeiten bzw. Arbeitszeiten bereit erklärt. Diese neue Flexibilität kann zwar im Grundsatz durchaus im guten Einvernehmen verantwortungsvoll genutzt werden, allerdings bleibt eine gewisse Skepsis, inwieweit die betroffenen Frauen im eigenen Interesse Entscheidungen treffen können, wenn diese sich nicht mit den Arbeitgeberinteressen decken.

## F. Gesamtbewertung

Insgesamt war es dringend angebracht, das Mutterschutzrecht zu novellieren. Vor mehr als 60 Jahren entwickelt, ist es nun definitiv nicht mehr geeignet den Rahmen vorzugeben für eine „verantwortungsvolle Interessenabwägung zwischen der Gesundheit der stillenden oder schwangeren Frau mit ihrem (ungeborenen) Kind einerseits und ihrer selbstbestimmten Teilhabe in der Arbeitswelt und in der Ausbildung andererseits“, wie im Vorblatt des Gesetzesentwurfes formuliert. Mit dem neuen Mutterschutzgesetz liegt jetzt ein Entwurf vor, der unter dem Blickwinkel des Arbeitsschutzes insgesamt einen positiven Eindruck macht.

- Der Entwurf des neuen Gesetzes setzt konsequent auf dem allgemeinen Arbeitsschutz auf und stärkt mit einer vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung maßgeblich den Präventionsgedanken im Mutterschutz.
- Die Einrichtung eines beratenden Ausschusses mit dem Auftrag der untergesetzlichen Konkretisierung stellt angesichts der komplexen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Gefährdungen den richtigen Schritt zur Unterstützung der Gesetzeserfüllung dar.
- Der umfangreiche Schutz der schwangeren und stillenden Frau mit ihrem (ungeborenen) Kind kann in dieser Weise weiterhin sichergestellt werden, dabei jedoch in das veränderte Verständnis der modernen Arbeitswelt mit gleichberechtigter Erwerbsbeteiligung von Frauen besser integriert werden.



Berlin, 9. September 2016

## **S T E L L U N G N A H M E**

**zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (BT-Drs. 18/8963 vom 29.6.2016) für die Sachverständigenanhörung im Bundestagsausschuss für Familie und Senioren, Frauen und Jugend am 19. September 2016**

### ***Vorbemerkungen:***

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djbb) begrüßt, dass mit dem Gesetzentwurf der Wandel vom aussperrenden zum sicheren und zugleich beschäftigungsfördernden, integrativen Mutterschutz eingeleitet wird. Verbesserungen gegenüber der bisherigen Rechtslage liegen aus Sicht des djbb vor allem in den folgenden Punkten:

Das Ziel und das Leitbild des Mutterschutzes werden ausdrücklich benannt: Der Gesundheitsschutz soll wirksam und diskriminierungsfrei gestaltet sein, und die selbstbestimmte Entscheidung der Frau soll gestärkt werden. Die Arbeitgeberpflichten sollen für die wirksamere Umsetzung konkretisiert werden.

Der Geltungsbereich ist konkretisiert und erweitert.

Für einzelne Gruppen von Frauen mit spezifischer Vulnerabilität werden Schutzfristen verbessert: Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, haben Anspruch auf verlängerte Mutterschutzfrist. Für Frauen nach einer Fehlgeburt wird die Kündigungsschutzfrist klarer verankert.

Die Bezugnahme auf das Arbeitsschutzgesetz und die Regelungen insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung und zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen stellen klar, dass der Mutterschutz eine ganz normale Aufgabe in der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ist. Er kann von den Arbeitgebern nicht als Sonderthema oder Zusatzbelastung angesehen werden.

Die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz, vergleichbar den anderen auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutz-Verordnungen eingerichteten fünf Ausschüssen für Arbeitsschutz, ist als wichtiges Signal zu begrüßen.

Der djbb stellt jedoch mit Bedauern fest, dass im Gesetzentwurf noch erhebliche Mängel bestehen und dass er in wesentlichen Punkten hinter den Erwartungen und Forderungen der Fachkreise zurückbleibt. Auch ist der Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu notwendigen und sinnvollen Maßnahmen noch nicht hinreichend berücksichtigt. Die Gesetzessys-

tematik und die Begrifflichkeiten sind an vielen Stellen noch nicht hinreichend klar und verständlich gefasst, so dass für die Anwendung unnötige Hürden bestehen.

Die meisten dieser Mängel sind aus Sicht des djb im Gesetzentwurf leicht zu heilen.

Mit Blick auf die unionsrechtlichen Vorgaben zum Mutterschutz ist zu monieren, dass der mit großer Verzögerung vorgelegte Gesetzentwurf diese noch nicht in vollem Umfang erfüllt.

***Zentrale Anforderungen an ein modernes Mutterschutzrecht sind nach Auffassung des djb:***

**Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben:** Das Gesetz muss den Rückstand Deutschlands insbesondere hinsichtlich des Rückkehrrechts auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, beim Geltungsbereich sowie hinsichtlich Gleichbehandlung befristet Beschäftigter beseitigen.

**Informierte Selbstbestimmung – Bedingungen für autonome Entscheidung:** Die informierte eigenverantwortliche Entscheidung der Frau muss gestärkt werden, ohne ihren Schutzbedarf als nachrangige Frage zu behandeln.

**Nachgeburtlicher Schutz für vulnerable Gruppen:** Noch bestehende Schutzlücken müssen geschlossen werden.

**Zeitgemäßer und wirksamer arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz:** Im Hinblick auf die heutigen Arbeitszeitumfänge und modernen Arbeitszeitregime muss der Mutterschutz angemessen und ohne Nachteile für die Frau geregelt und umgesetzt werden.

**Stress und psychische Belastungen als Thema für den Mutterschutz:** Dieser Gefährdungsbereich muss gleichwertig neben den klassischen naturwissenschaftlich-technischen Gefährdungen im Gesetz verankert sein.

**Klarheit für die Betriebe schaffen – Umsetzung fordern und fördern:** Die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung, zu beschäftigungssichernden Schutzmaßnahmen und zum Beschäftigungsverbot müssen so klar verständlich und im Vollzug abgesichert sein, dass die betriebliche Umsetzung tatsächlich verbessert wird.

**Wirksame Vollzugssteuerung und Effektivität des Ausschusses für Mutterschutz:** Die Regelungen für die übergreifend-institutionelle Ebene des Arbeitsschutzes – staatliche Arbeitsschutzbehörden, gesetzliche Unfallversicherungen, Ausschuss für Mutterschutz – müssen gewährleisten, dass die betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes mit den erforderlichen Rahmenbedingungen gesteuert und unterstützt wird.

Diesen Anforderungen genügt der Gesetzentwurf in wesentlichen Punkten noch nicht. Insofern sieht der djb Überarbeitungsbedarf und gibt zu den notwendigen Klarstellungen und Ergänzungen folgende Hinweise:

**1. Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben (zu den §§ 1, 3, 18 und 19)**

Im Gesetzentwurf werden Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen aus dem Geltungsbereich ausgenommen. Das erschwert die Realisierung eines einheitlichen Schutzstandards und verursacht bei den verschiedenen für den Mutterschutz Verantwortlichen zusätzliche Büro-

kratie und Mehrkosten durch die Parallelsysteme der Umsetzung des Mutterschutzes in ein und demselben Betrieb und sogar Tätigkeitsbereich<sup>1</sup>.

Nach wie vor sind der unionsrechtlich geforderte Rechtsanspruch auf Rückkehr auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz sowie der gleichwertige Schutz für befristet Beschäftigte zu vermissen. Für befristet Beschäftigte bedarf es als Mindestlösung einer Gleichbehandlung beim Leistungsrecht (Mutterschaftsgeld) mit denjenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis mit behördlicher Genehmigung beendet wird.

*Empfehlungen:*

- Streichung von § 1 Abs. 3
- Ergänzung von § 3 um einen Abs. 5 zum Rückkehrrecht auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz
- Ergänzung von §§ 18 Abs. 2 Satz 3 und 19 Abs. 2 Satz 1 um die befristet Beschäftigten

*Begründung:* Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben.

## **2. Informierte Selbstbestimmung – Bedingungen für autonome Entscheidung (zu den §§ 13 und 16)**

Ziel der Neuregelung ist, dass Frauen gut informiert und entscheidungsfähig ohne Angst einerseits vor Gesundheitsrisiken, andererseits vor beruflichen Nachteilen schwanger werden/sein und ihr Kind bekommen können. Der Selbstbestimmung der Frau darüber, wie es beruflich während und nach der Schwangerschaft weitergeht und ob sie ggf. auf Freistellung in der Mutterschutzfrist verzichtet und weiter erwerbstätig arbeitet, ist ein hoher Stellenwert beizumessen.

Allerdings darf die Ungleichheit der Machtverhältnisse im betrieblichen, schulischen oder universitären Setting nicht übersehen werden. Deshalb müssen für eine tatsächlich selbstbestimmte Entscheidung der Frau die Rahmenbedingungen noch besser gestaltet werden, als es bisher im Gesetzentwurf zu lesen ist:

Der Mutterschutz muss transparent und kommunikativ zwischen allen Beteiligten umgesetzt werden, d.h. die betroffene Frau ist bei der Gefährdungsbeurteilung und den Überlegungen zu beschäftigungssichernden Schutzmaßnahmen aktiv einzubeziehen. Ihr Anspruch auf Information und eigenes Wissen muss im Gesetzentwurf konkretisiert und gestärkt werden. Dazu sind erforderlich: Aushändigung der Gefährdungsbeurteilung mit den Schutzmaßnahmen in Schriftform; betriebliche Unterweisung zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen (wie im Arbeitsschutzgesetz generell als Arbeitgeberpflicht verankert, die über eine bloße Informationspflicht hinausgeht); Beratung und Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin/den Betriebsarzt.

---

<sup>1</sup>Beispiel: In der Oberstufe einer Schule befinden sich als Schwangere bzw. stillende Mütter eine beamtete Lehrerin, eine angestellte Referendarin und eine Schülerin.

Im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) muss durch explizite Erwähnung klargestellt werden, dass die Beratung der weiblichen Beschäftigten zu mutterschutzrelevanten Aspekten ihrer Arbeitsbedingungen sowie die Beratung der schwangeren oder stillenden Frau zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte gehört.<sup>2</sup> Die informierte Selbstbestimmung ist insbesondere dann unverzichtbar, wenn die Frau die Mutterschutzfrist ganz oder teilweise nicht in Anspruch nehmen will.

Zu den angemessenen Bedingungen für die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Frau gehört auch, dass sie beim Kündigungsschutz hinsichtlich der Frist zur Anzeige ihrer Schwangerschaft nach Zugang der Kündigung nicht schlechter gestellt wird als die gleichfalls schutzbedürftige Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen. Die generelle Gleichwertigkeit des Kündigungsschutzes ist auch eine unionsrechtliche Vorgabe.

*Empfehlungen:*

- In § 13 Abs. 3 Klarstellung des Anspruches der Frau auf Aushändigung der Gefährdungsbeurteilung in Schriftform und auf Unterweisung zu Schutzmaßnahmen.

*Begründung:* Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen der Frau.

- In § 13 Ergänzung eines Abs. 4 zum Anspruch der Frau auf Beratung und Betreuung in Fragen des Mutterschutzes durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin/den Betriebsarzt. Entsprechend sollte in *Artikel 6 Folgeänderungen* ein Absatz ergänzt werden zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes bei der Aufzählung der Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

*Begründung:* Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen der Frau.

- In § 16 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz Änderung der Frist für Zugang der Kündigung von „innerhalb von zwei Wochen“ auf „innerhalb von drei Wochen“.

*Begründung:* mehr Entscheidungszeit bei den kündigungsschutzrechtlichen Fristen – Gleichstellung mit schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen.

### **3. Nachgeburtliche Mutterschutzfrist für vulnerable Gruppen (zu § 3)**

Zu begrüßen sind zwei neue Regelungen im Gesetzentwurf, die den Schutz von Frauen in der besonders verletzlichen Situation nach einer Fehlgeburt oder nach Geburt eines behinderten Kindes verbessern. Es bleiben jedoch Schutzlücken, die es zu schließen gilt:

#### ***Für die von einer Totgeburt oder späten Fehlgeburt betroffene Frau: § 3 Abs. 2 und 4***

Zwar besteht Kündigungsschutz nach einer späten Fehlgeburt oder Totgeburt in gleicher Weise wie bei einer gesunden Geburt. Anspruch auf die nachgeburtliche Mutterschutzfrist

---

<sup>2</sup> Bislang sind im ASiG bei den Aufgaben der Betriebsärzte als Zielgruppe allein die Menschen mit Behinderung erwähnt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. f). Die Erprobung und Anwendung von Körperschutzmitteln kommt als eine Aufgabe vor – Schwangerschaft/Mutterschaft dagegen nicht.

zur physischen und psychischen Erholung besteht jedoch nur nach einer Totgeburt, die den Kriterien des Personenstandsrechts folgend festgestellt wird. Es besteht eine Schutzlücke für die Frau bei einer späten Fehlgeburt vor der 24. Schwangerschaftswoche oder bei einer Totgeburt, wenn das Kind weniger als 500 g wiegt. Diese Gewichtsgrenze ist in der Personenstandsverordnung zur Unterscheidung der Totgeburt von der Fehlgeburt festgelegt (§ 31 Abs. 2 und 3 PStV). Für diese Fälle sollte der Mutterschutz so geregelt werden, dass der körperlichen und seelischen Belastung durch das Verlustereignis Rechnung getragen wird, wobei eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz zulässig ist. Eine Totgeburt ab der 24. Schwangerschaftswoche sollte unabhängig vom Gewicht des Kindes hinsichtlich der Schutzfristen und des Mutterschaftsgeldes einer Frühgeburt gleichgestellt werden. Der Belastungssituation der Frau nach einer späten Fehlgeburt sollte das Mutterschutzgesetz nicht nur beim Kündigungsschutz (§ 16) Rechnung tragen, sondern auch hinsichtlich der achtwöchigen nachgeburtlichen Schutzfrist mit Mutterschaftsgeld, wobei die Frau auf eigenen Wunsch hin – wie bei der Totgeburt – die Frist auf zwei Wochen verkürzen können sollte.

*Empfehlungen:*

Änderungen bzw. Ergänzungen in § 3 (durch Unterstreichung gekennzeichnet):

- § 3 Abs. 2 Satz 2: „Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf 12 Wochen
  1. bei Frühgeburten,
  2. bei Mehrlingsgeburten,
  3. wenn vor Ablauf von acht Wochen bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird, sowie
  4. bei einer späten Fehlgeburt oder Totgeburt.“
- § 3 Abs. 2 Satz 3 die Worte „Bei einer vorzeitigen Entbindung“ zur Klarstellung des Anwendungsbereiches ersetzen wie folgt: „Bei einer Frühgeburt oder einer Fehlgeburt/Totgeburt nach der 24. Schwangerschaftswoche verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Abs. 1 Satz 4.“
- § 3 Abs. 4: „Der Arbeitgeber darf eine Frau nach einer späten Fehlgeburt oder nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn 1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.“

*Begründung:* Schutz der Frauen in der besonders verletzlichen Situation nach einer unglücklich endenden Schwangerschaft.

***Für Schülerinnen und Studentinnen: § 3 Abs. 3***

Der Gesetzentwurf enthält in § 3 Abs. 3 für Schülerinnen und Studentinnen die Möglichkeit einer Ausnahme vom Beschäftigungsverbot in der nachgeburtlichen Schutzfrist. Auf eigenen

Wunsch können sie sofort nach der Entbindung wieder an Unterricht, Studium und Prüfungen teilnehmen. Eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung ist nicht vorgesehen. Diese Regelung unterstellt, dass der physische und psychische Schutzbedarf direkt nach der Geburt für eine Schülerin oder Studentin und für ihr neugeborenes Kind geringer zu bewerten sei als für eine erwerbstätige Frau, und dass Studieren weniger belastend sei als erwerbstätig zu arbeiten. Den Betroffenen wird damit zugemutet, ein gesundheitliches Risiko für sich selbst und ihr neugeborenes Kind vollständig in die eigene Verantwortung zu nehmen. Vor allem bei festen Prüfungsterminen kann von einer selbstbestimmten Entscheidung nicht die Rede sein. Der Druck, eine unmittelbar nach der Entbindung stattfindende Prüfung tatsächlich zu absolvieren und zugleich das Risiko im Hinblick auf das Prüfungsergebnis lasten allein auf der Schülerin oder Studentin. Ein solcher Ansatz stellt die Ausbildungsinstitution – Schule oder Hochschule – von jeder Notwendigkeit frei, für die i.d.R. rechtzeitig bekannt gewordenen, durchaus im Voraus planbaren Einzelfälle von Geburt und Mutterschaft flexible Lösungen vorzudenken und anzubieten, mit denen Nachteile im Bildungsgang vermieden werden. Nach Auffassung des djb sollte statt der im Gesetzentwurf vorgesehenen Option, auf die nachgeburtliche Mutterschutzfrist völlig zu verzichten, die Frau auf eigenen Wunsch die Schutzfrist auf zwei Wochen nach der Entbindung verkürzen können. Voraussetzungen sollten das Vorliegen der Gefährdungsbeurteilung sowie eine ärztliche Bescheinigung der Unbedenklichkeit der Unterrichts- und Prüfungsteilnahme sein. Letzteres hat auch der Bundesrat für minderjährige Schülerinnen gefordert.

*Empfehlung:*

- In § 3 Abs. 3 Satz 1: Änderung und Ergänzung im Sinne einer Teilnahmemöglichkeit auf eigenen Wunsch ab Ende der zweiten Woche nach der Geburt unter den genannten Voraussetzungen, dass eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und eine Ärztin/ein Arzt die Unbedenklichkeit bescheinigt hat.

*Begründung:* Entscheidungsautonomie unter Wahrung eines Basis-Schutzes für die physische und psychosoziale Gesundheit der Schülerin/Studentin.

#### **4. Zeitgemäßer und wirksamer arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (zu den §§ 4, 9 und 12)**

Als Schutzziel der Regelungen zu Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit nennt die Gesetzesbegründung den Schutz vor arbeitszeitbedingten Überlastungen (BT-Drs. S. 56). Es geht somit darum, die Arbeitszeitbedingungen so zu gestalten, dass Gesundheitsschutz und Weiterbeschäftigung vereinbar werden.

Der djb stimmt mit dem Schutzziel und mit dem Weg des Gesetzentwurfes – einer zeitgemäßen Anpassung des Arbeitszeitschutzes und Stärkung der Autonomie der Frau bei ihrer Entscheidung zu Arbeitszeiten – überein. Der Gesetzentwurf ist jedoch den heutigen tariflichen Normalarbeitszeiten nicht angepasst, und er wird der beständig zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung nicht gerecht. Mit den geplanten Regelungen ist die Frau gegenüber den oftmals belastenden modernen Arbeitszeitregimen in den Betrieben noch nicht bestmöglich

abgesichert. Diese sind primär auf weitgehende „Störungsfreiheit“ für den Arbeitgeber abgestellt.

Dass die Arbeitszeitbedingungen ein wesentliches Thema der Gefährdungsbeurteilungen und der Schutzmaßnahmen sind, wird in den §§ 9 und 12 nicht erwähnt. Dies ist ein Rückfall hinter die Mutterschutzverordnung, in der dieser Hinweis bereits enthalten ist (§ 3 Abs. 1 und 2 MuschArbV). Auch Gliederung und Aufbau des Abschnitts 2 des Gesetzentwurfes sind nicht dazu angetan, dass die Betriebe dies von sich aus erkennen (siehe hierzu Punkt 6 der Stellungnahme „Klarheit für die Betriebe schaffen – Umsetzung fordern und fördern“).

Nicht zuletzt ist die Regelung für die Überwachung durch die Aufsichtsbehörden nicht effizient genug, da der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung nur auf Verlangen der Behörde vorlegen muss.

#### **Mehrarbeit: § 4 Abs. 1**

Die Grenzen der für Schwangere zulässigen Arbeitszeit in § 4 Abs. 1 – 8,5 Stunden täglich<sup>3</sup>, bis zu 90 Stunden in der Doppelwoche – wurden aus der alten Rechtslage übernommen. Sie sind nicht mehr zeitgemäß, liegen sie doch deutlich höher als die Regelarbeitszeiten in den allermeisten Branchen seit Jahrzehnten. Werden die Grenzen ausgeschöpft – was dem Arbeitgeber voraussetzungslos gestattet ist – bedeutet das angesichts der heutigen Regelarbeitszeiten de facto Mehrarbeit für die schwangere Frau. Nur für darüber noch hinausgehende Mehrarbeit bedarf es einer Ausnahmegenehmigung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde. Für schwangere Teilzeitbeschäftigte kann die Belastung noch gravierender sein: Das mutterschutzrechtliche Mehrarbeitsverbot greift auch für sie erst bei den oben genannten Grenzen, sofern nicht im individuellen Arbeitsvertrag Überstunden begrenzt oder ausgeschlossen sind.

#### **Nachtarbeit: § 4 Abs. 2**

Als nicht zulässige Nachtarbeit gilt weiterhin die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr. Die Neuregelung in § 4 Abs. 2 erlaubt jedoch branchen- und berufsunabhängig Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot zwischen 20.00 und 22.00 Uhr unter bestimmten Voraussetzungen. Der Arbeitgeber hat gegenüber der Aufsichtsbehörde lediglich eine Mitteilungspflicht. Die Mitteilung kann „zur Vermeidung von Bürokratie“ bereits mit der Schwangerschaftsmeldung (!) erfolgen. Die ausnahmsweise Nachtarbeit nach 22.00 Uhr muss bei der Aufsichtsbehörde beantragt werden (§ 26 Abs. 3 Nr. 1).

#### **Empfehlungen:**

---

<sup>3</sup>Im Mutterschutzgesetz von 1952 lag die Grenze bei 9,5 Stunden. Zur Entwicklung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten in den vergangenen Jahrzehnten vgl.: [https://de.wikipedia.org/wiki/Wochenarbeitszeit#Historische\\_Entwicklung\\_der\\_Wochenarbeitszeit\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Wochenarbeitszeit#Historische_Entwicklung_der_Wochenarbeitszeit_in_Deutschland).

- § 4 Abs. 1 Umformulierung in dem Sinne, dass im Vergleich zur tarifvertraglichen bzw. arbeitsvertraglich festgelegten Regelarbeitszeit keine Mehrarbeit ohne Zustimmung der Frau und ohne Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie ggf. Festlegung von Schutzmaßnahmen zulässig ist.

*Begründung:* Schutz vor arbeitszeitlicher Überlastung durch zeitgemäße Anpassung der Arbeitszeitgrenzen; Absicherung für Teilzeitbeschäftigte.

- In § 4 Abs. 2 und 3 sollte als Voraussetzung ergänzt werden, dass der Frau die Gefährdungsbeurteilung in Schriftform ausgehändigt sein muss.

*Begründung:* Information für die Frau als Grundlage für eigenverantwortliche Entscheidung.

- In § 9 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen: Ergänzung von Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 um die Prüfung der Arbeitszeitbedingungen als ggf. erforderlicher Ansatzpunkt für Schutzmaßnahmen

*Begründung:* Klarstellung für die betriebliche Praxis, kein Rückfall hinter die MuSchArbV.

- In § 12 Umgestaltung der Arbeitsbedingungen: Rangfolge der Schutzmaßnahmen, in Abs. 1 und 2 sollte die Umgestaltung der Arbeitszeiten ergänzt werden. Damit sind z.B. Reduzierung, Veränderung der Lage der Arbeitszeit, Schichtplangestaltung gemeint.

*Begründung:* Klarstellung für die betriebliche Praxis, kein Rückfall hinter die MuSchArbV.

## **5. Stress und psychische Belastungen (zu den §§ 10 und 11)**

Nur an einer einzigen Stelle (§ 8 Abs. 1) im Gesetzentwurf wird beiläufig-adjektivisch die psychische Gesundheit erwähnt. In den §§ 10 und 11 werden als zu überprüfende „unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen“ ausschließlich die klassischen naturwissenschaftlich-technischen Gefährdungsbereiche aufgeführt; die psychischen Gefährdungen kommen nicht vor.

Der Gesetzentwurf wird der Bedeutung dieses Problemkreises nicht gerecht und befindet sich in offenbarem Rückstand zum gesellschaftlichen und arbeitspolitischen Bewusstseinsstand und Konsens. Die Erkenntnisse zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen sind in den letzten zehn Jahren verbreitert und vertieft worden. Es gibt bereits Forschungserkenntnisse zum Zusammenhang psychischer Belastungen für Schwangere mit schwangerschaftstypischen Gesundheitsstörungen. Stress und psychische Belastungen entstehen im Zusammenhang mit spezifischen Inhalten und Umständen der Tätigkeit, z.B. hohe emotionale Beanspruchung vor allem in frauentypischen Sozial- und anderen Dienstleistungsberufen, Risiko sexistischer Verhaltensweisen oder von Gewalttätigkeit seitens der Kund\_innen oder Klient\_innen, durch Leistungsdruck und Arbeitshetze, Entgrenzung der Arbeit und weitere Faktoren. Sie können sich für Schwangere nochmals besonders ausprägen. Hinzu kommt unter Umständen ein in negativer Weise veränderter Umgang mit der Frau, sobald ihre Schwangerschaft bekannt wird.



Die „Aussperrungseffekte“ psycho-sozial belastender Arbeitsbedingungen könnten sich nach Auffassung des djb bei einer Analyse der realen Verhältnisse als größer herausstellen als diejenigen der naturwissenschaftlich-technischen Risiken. Sie dürfen nicht weiterhin außer Betracht bleiben. Die gleichwertige Behandlung dieses Themas im Mutterschutzrecht ist vor allem angesichts der psychisch anforderungsreichen, i.d.R. schlecht bezahlten frauentypischen Dienstleistungsberufe dringend erforderlich.

Da die psychischen Belastungen in den §§ 10 und 11 nicht erwähnt werden, gibt es jedoch im Gesetzentwurf keine klare Vorgabe für die Betriebe, sie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und den Schutzmaßnahmen (§ 9) mit zu behandeln. Die Problematiken werden dann in der Realität nicht betrieblich durch entsprechende Schutzmaßnahmen, sondern individuell „gelöst“ über das sogenannte „ärztliche Beschäftigungsverbot“ (siehe in Kap. 6 zum § 15). Dabei gibt es gute Ansatzpunkte für betriebliche Schutzmaßnahmen zur Prävention psychischer Belastungen mittels organisatorischer Umgestaltungen sowie auf der Verhaltens-ebene von Vorgesetzten und Kolleg\_innen gegenüber schwangeren Frauen.

*Empfehlung:*

- Der Gefährdungsbereich Stress und psychische Belastungen muss in § 10 als Abs. 7 und in § 11 als Abs. 5 ergänzt werden.

*Begründung:* Schließung einer wesentlichen Lücke in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und bei den Schutzmaßnahmen.

## **6. Klarheit für die Betriebe schaffen – Umsetzung fordern und fördern (zu den §§ 8 und 15 sowie zur Systematik von Abschnitt 2)**

### ***Gesetzsystematik Art. 1 Abschnitt 2: Arbeitszeitbedingungen als Gegenstand von Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen***

Die Untergliederung von *Abschnitt 2 Gesundheitsschutz, Unterabschnitt 1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz – Unterabschnitt 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz – Unterabschnitt 3 Ärztlicher Gesundheitsschutz* ist aus der Logik des Arbeitsschutzgesetzes nicht nachvollziehbar. Dieser Aufbau des Gesetzentwurfes bringt für die Betriebe Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung: Der gesundheitliche Arbeitszeitschutz ist in *Unterabschnitt 1* mit den arbeitszeitlichen Beschäftigungsverboten und -erlaubnissen geregelt, jedoch ohne jeglichen Verweis auf die Pflicht zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Gestaltung von Schutzmaßnahmen durch Umgestaltung der Arbeitszeitbedingungen.

Die im *Unterabschnitt 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz* formulierten Bestimmungen zur Gefährdungsbeurteilung (§ 9), zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 12) und zu den Dokumentations- und Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 13) würden von der Systematik her nur für die in den §§ 10 und 11 aufgeführten unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen gelten, aber scheinbar nicht für die Arbeitszeitbedingungen. Der Bundesrat hat

diese gesetzessystematische Unklarheit in seiner Stellungnahme kritisiert und eine Lösung vorgeschlagen.

*Empfehlung:*

- Änderung der Gliederung gemäß dem Vorschlag des Bundesrates

### ***Betriebliches Beschäftigungsverbot: § 8***

Der Begriff der *unverantwortbaren Gefährdung*, welche ein betriebliches Beschäftigungsverbot auslöst, ist im Arbeitsschutzrecht unbekannt und würde bis zum Erlass einer Rechtsverordnung ungeklärt bleiben. Die Betriebe können ihn bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 9) nicht anwenden. Wie viel Zeit der Ausschuss für Mutterschutz brauchen würde, um den Begriff der *unverantwortbaren Gefährdung* in einer Rechtsverordnung praxisgerecht zu konkretisieren, steht offen. Damit würde der Gesetzentwurf die betriebliche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung von Schutzmaßnahmen bzw. von unvermeidbaren betrieblichen Beschäftigungsverboten (als ultima ratio) behindern statt zu fördern. Die Entwicklung hin zu individuellen „ärztlichen Beschäftigungsverboten“ würde noch weiter forciert (s.u.).

*Empfehlung:*

- In § 8 Abs. 2 Streichung der Ausführungen zur neuen Begrifflichkeit der „unverantwortbaren Gefährdung“; Beibehaltung des im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verankerten Grundsatzes, Gefährdungen präventiv zu vermeiden/zu beseitigen bzw. zu minimieren.

*Begründung:* Impraktikabilität und mangelnde Rechtssicherheit für die Arbeitgeber durch Einführung des im Arbeitsschutz neuen Konstrukts der „unverantwortbaren Gefährdung“. Zusätzlich zum Erlass der hierzu vorgesehenen Rechtsverordnung durch den Ausschuss für Mutterschutz würde es eines detaillierten untergesetzlichen Regelwerkes bedürfen. Diese Regeln müssten zunächst im Ausschuss erarbeitet und abgestimmt werden. Nach den Erfahrungen aller anderen Ausschüsse für Arbeitsschutz mit dem Erlass von sogenannten *Technischen Regeln* ist dafür ein mehrjähriger Zeitbedarf zu veranschlagen.

### ***„Ärztliches Beschäftigungsverbot“: § 15***

Unzutreffend und für betroffene Frauen wie für Arbeitgeber irreleitend ist der Begriff des „Ärztlichen Beschäftigungsverbot“ als Titel von § 15: Die Ärztin/der Arzt stellt ein Attest mit Feststellung der (vollständigen, teilweisen oder befristeten) Arbeitsunfähigkeit aus, wenn individuell-persönliche gesundheitliche Gründe gegen die Weiterarbeit vorliegen (z.B. Risikoschwangerschaft, schwangerschaftstypische Erkrankungen wie z.B. Bluthochdruck, Diabetes, auf die z.B. Arbeitsstress risikosteigernd wirkt). Für ein Beschäftigungsverbot müsste der behandelnde Arzt/die Ärztin außer der konkreten Gesundheitssituation der schwangeren oder stillenden Frau auch die konkreten Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz unter der Prüffrage beurteilen, ob diese solche Gesundheitsrisiken bedeuten, dass trotz Um-

setzung von dem Arbeitgeber zumutbaren Schutzmaßnahmen eine Weiterarbeit nicht möglich ist. Das kann die behandelnde Ärztin/der Arzt nicht leisten, und es ist nicht ihre/seine Aufgabe. Dies klarzustellen, ist auch notwendig, um der Zunahme individueller Beschäftigungsverbote entgegenzuwirken, die *de facto* eine Umgehungsmöglichkeit der mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberpflicht zur Gefährdungsbeurteilung und abgestuften Prüfung von Schutzmaßnahmen darstellen.

*Empfehlung:*

- Änderung des Titels von § 15 in „Ärztliche Feststellung der Gefährdung der Arbeitsfähigkeit“

*Begründung:* Herstellung von Rechtssicherheit für die Ärzt\_innen, Klarstellung für betroffene Frauen, auch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Vermeidung von Fehlsteuerung des betrieblichen Handelns im Falle einer Schwangerschaft.

### ***Rechtssicherheit für den Arbeitgeber durch untergesetzliches Regelwerk: § 8***

Die Bestimmung in § 8 Abs. 4 Satz 2 besagt, dass der Arbeitgeber die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten, veröffentlichten Regeln anzuwenden hat, um den betrieblichen Mutterschutz rechtssicher umzusetzen. Dieses Regelwerk muss allerdings erst geschaffen werden.

Nicht im Gesetzentwurf erwähnt wird das seit langem bewährte und in den Betrieben angewandte konkrete Regelwerk für den Arbeitsschutz in Form der *Technischen Regeln* zu den verschiedenen Arbeitsschutzverordnungen. Dabei enthalten eine Reihe dieser Regeln auch Hinweise auf Risiken, Expositionsverbote und Schutzmaßnahmen für schwangere und stillende Frauen und betreffen die in den §§ 10 und 11 des Gesetzentwurfes genannten Gefährdungsbereiche. Die Fortgeltung als für die betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes relevante Vorschriften muss durch den Gesetzeswortlaut bestätigt werden.

*Empfehlung:*

- In § 8 Abs. 4 muss das bestehende Vorschriftenwerk der *Technischen Regeln* explizit mit genannt werden.

*Begründung:* Klarstellung, Unterstützung und Rechtssicherheit für die betriebliche Praxis.

## **7. Wirksame Vollzugssteuerung und Effektivität des Ausschusses für Mutterschutz: zu den §§ 25 und 27**

### ***Staatliche Arbeitsschutzbehörden: § 25***

Den staatlichen Aufsichtsbehörden muss die effektive, bürokratiesparende Überwachung des Gesetzesvollzuges dadurch erleichtert werden, dass die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers die Übermittlung der generellen sowie der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung einschließen.

*Empfehlung:*

- Ergänzung von § 25 Abs. 1 um einen Satz 3: „Der Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft ist die Gefährdungsbeurteilung beizufügen.“ Folgeänderung in Abs. 3: Streichung von Nr. 4.

*Begründung:* Durchsetzung der Arbeitgeberpflicht, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Vermeidung von bürokratischem Aufwand, indem zusätzliche Anfragen der Aufsichtsbehörde und nachträglicher Informationsaufwand der Arbeitgeber vermieden werden.

***Unfallversicherungen:***

Die gesetzlichen Unfallversicherungen sind die zweite Säule des dualen Arbeitsschutzsystems und haben hohe Bedeutung für die Prävention und das praktische Handeln im Betrieb. Die Aufsicht und Beratung der Betriebe zum Mutterschutz könnte durch Einbeziehung der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen entscheidend verstärkt werden. Bei Zuständigkeit allein der staatlichen Arbeitsschutzbehörden bleiben dagegen die DGUV-Präventionsdienstleistungen von vorneherein „mutterschutzfrei“: Es wird auf die systematische Berücksichtigung der Mutterschutzbelange in den Unfallverhütungsvorschriften, bei der Software für die Gefährdungsbeurteilungen, bei der Fortbildung der betrieblich Zuständigen u.v.m. verzichtet. Ausnahmen bestätigen nur die Regel.

Hierin liegt eine grundlegende Strukturschwäche des Gesetzentwurfes. Diese kann zumindest an einer Stelle behoben werden: bei der Besetzung des Ausschusses für Mutterschutz.

***Ausschuss für Mutterschutz: § 27***

Dem Ausschuss für Mutterschutz sollen gem. § 27 Abs. 1 die Vertretungen der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesbehörden, der Ausbildungsinstitutionen und der Studierendenvertretungen sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, angehören. Eine Mitgliedschaft der Unfallversicherungen ist nicht vorgesehen. Das erscheint befremdlich: Ein Argument für den Ausschluss ist nicht ersichtlich.

In allen anderen Ausschüssen für Arbeitsschutz sind die Unfallversicherungen seit jeher vertreten und bringen ihre Kompetenz sowie ihre Ressourcen bei der Umsetzungssteuerung und präventiven Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes ein. Dies ist auch für den Mutterschutz unverzichtbar. Deshalb sollte der Ausschuss für Mutterschutz gemäß dem Vorbild aller anderen Ausschüsse für Arbeitsschutz zusammengesetzt sein.

Unverändert dringend ist außerdem die Forderung, dass die Geschäftsführung des Ausschusses durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfolgt. Dies entspricht auch der Stellungnahme des Bundesrates.

*Empfehlung:*

- In § 27 Abs. 1 Satz 1 Ergänzung der Unfallversicherungen bei der Nennung der Institutionen und Organisationen, die Mitglieder in den Ausschuss entsenden.

*Begründung:* Die Beteiligung der Unfallversicherungen mit ihrer Kompetenz und Relevanz für die betriebliche Praxis ist im Ausschuss für Mutterschutz unverzichtbar und sollte genauso wie in allen bestehenden Ausschüssen für Arbeitsschutz geregelt werden.

- In § 27 Abs. 6 Übertragung der Geschäftsführung des Ausschusses an die BAuA.

*Begründung:* Ausgewiesene Kompetenz der BAuA; Synergieeffekte hinsichtlich der Abstimmung mit den anderen Ausschüssen für Arbeitsschutz.

Ramona Pisal  
Präsidentin

Prof. Dr. Heide Pfarr  
Vorsitzende der Kommission Arbeits-,  
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Marianne Weg  
Mitglied der Kommission Arbeits-,  
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

# 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 (Biotoffe) 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 aussperrenden 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.