



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

Referentenentwurf vom 3. März 2016

Berlin, 29. März 2016





A) Allgemeines

Bereits im Koalitionsvertrag wurde die Reform des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) beschlossen. Die Koalitionsparteien waren sich einig, dass eine Neuregelung mehr umfassenden Schutz, mehr Transparenz und weniger Bürokratie mit sich bringen müsste. Der vorliegende Gesetzentwurf kommt diesem gesetzten Ziel zum Teil ein gutes Stück näher.

Seit In-Kraft-Treten des Mutterschutzgesetzes im Jahre 1952 wurde dieses Gesetz nur in wenigen Bereichen geändert. Dabei hat sich die Arbeitswelt, der sich heutzutage Frauen gegenüber sehen, erheblich gewandelt. Der Mutterschutz muss folglich dem Wandel der Berufstätigkeit angepasst werden.

Durch die Integration der Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzgesetz, wird die bisherige Systematik des Gesetzes verändert. Diese Integration wird begrüßt, da nunmehr sichergestellt ist, dass die Regelungen der Mutterschutzarbeitsverordnung mehr wahrgenommen werden. Positiv fällt auf, dass die einzelnen Regelungen verständlicher und klarer verfasst wurden.

Wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes im ersten Referentenentwurf noch erweitert auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen, soweit sie in vergleichbarer Weise Gefährdungen ausgesetzt sind wie Beschäftigte, findet sich diese Einbeziehung der Personengruppen im zweiten Referentenentwurf leider nicht mehr. Die Streichung im nun vorliegenden Referentenentwurf wird ausdrücklich kritisiert. Auch diese Frauen und ihre (ungeborenen) Kinder sind selbstverständlich schutzwürdig. Hier hat der Gesetzgeber nachzubessern.

Begrüßt wird die klarstellende Benennung und Erweiterung des Anwendungsbereiches auf unter anderem Entwicklungshelferinnen, Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstes und Frauen, die Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft sind.

Die Einführung eines neu einzurichtenden Ausschusses für Mutterschutz nach dem Vorbild der Ausschüsse für Arbeitsschutz, der praxisgerechte Regeln zur konkreten Umsetzung des Mutterschutzes erarbeiten soll, wird begrüßt. Hier können Erfahrungen gesammelt, ausgewertet, bewertet und Empfehlungen in Anlehnung an die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse erarbeitet werden. Der Vorschlag des dbb in seiner Stellungnahme zum ersten Referentenentwurf, eine Vernetzung mit anderen, im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätigen Ausschüssen anzustreben, wurde erfreulicherweise im zweiten Referentenentwurf berücksichtigt. Der dbb würde seine Kenntnisse und Erfahrungen gerne im Ausschuss für Mutterschutz einbringen.

Klein- und Mittelständigen Unternehmen (KMU) werden bei der Summe an unbestimmten Rechtsbegriffen und den in §§ 8 und 9 umfangreichen Ausführungen



betreffend unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen Schwierigkeiten haben, festzustellen, welche Schutzmaßnahme geeignet ist, um dem Ziel des Regelwerks zu entsprechen. Dies sollte durch Erläuterungen und Klarstellungen des Gesetzgebers erleichtert werden.

Bei der Gefährdungsbeurteilung ist die betriebliche Mitbestimmung zu stärken.

Neben vielen guten Ansätzen im Gesetzentwurf, hätte der Gesetzgeber aber auch die Möglichkeit ergreifen sollen, die Dauer der Schutzfrist für alle betroffenen Frauen zu verlängern. Auch mit Blick auf die noch ausstehende einheitliche Verlängerung der Dauer auf europäischer Ebene, wäre eine allgemeine Verlängerung der Schutzfristen auf 18 Wochen erforderlich. Der dbb fordert den Gesetzgeber auf, hier noch einmal nach zu bessern.

B) Zu den einzelnen Regelungen

Abschnitt 1

Zu § 1 Abs. 2 MuSchG (Entwurf)

Der Anwendungsbereich des Gesetzes wurde, entgegen dem ersten Referentenentwurf, nicht auf Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen erweitert. Im ersten Referentenentwurf zum Mutterschutzgesetz wurde eine rechtliche Lücke für diesen Personenkreis geschlossen. Eben dieser Personenkreis sollte zukünftig in die gesundheitsschutzrechtlichen Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einbezogen werden. Im vorliegenden Referentenentwurf wurde diese Gesetzesstelle ersatzlos gestrichen. Leider wurde auch an keiner anderen Stelle hierfür eine Begründung geliefert.

Die Einbeziehung dieses Personenkreises ist erforderlich, da auch hier Frauen und Kinder gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt sind. Sicherlich brächte diese Erweiterung auch die Notwendigkeit von weiteren Regelungen mit sich, damit das Ziel des Studiums oder der Schule bei Beschäftigungsverboten dennoch erreicht wird. Der dbb richtet den Blickwinkel auch auf die erwachsenen Schülerinnen und Studentinnen. In Zeiten des demografischen Wandels verlaufen Erwerbsbiografien nicht immer eindimensional. Häufig entscheiden sich Frauen auf dem zweiten Bildungsweg zu einem Studium oder zu dem Besuch eines Abendgymnasiums.

Derzeit bestehen unterschiedliche Landesverwaltungsregelungen, welche Ansprüche die Studentinnen und Schülerinnen haben. Zumeist handelt es sich hierbei um „kann“-Regelungen hinsichtlich der Schutzfristen.

Der dbb setzt sich weiterhin ausdrücklich dafür ein, dass der Personenkreis der Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen, soweit sie in vergleichbarer



Weise einer Gefährdung ausgesetzt sind, im Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetz aufgeführt wird.

Zu § 2 Abs. 1 S.1 MuSchG (Entwurf)

Der Begriff „Personen“ nach dem Komma, sollte der besseren Lesbarkeit ersetzt werden durch den Begriff „Frauen“.

Zu § 3 MuSchG (Entwurf)

Mit der Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen reagiert der Gesetzgeber auf die Sondersituation und die besondere Belastung für die Mutter, die mit der Geburt eines behinderten Kindes sowohl physisch als auch insbesondere psychisch verbunden ist. Häufig haben behinderte Kinder nach der Geburt einen erhöhten Pflegebedarf. Deswegen ist die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist für solche Fälle positiv.

Im Gesetzentwurf wird auf eine ärztliche Feststellung der Behinderung gemäß § 2 SGB IX verwiesen. Hier ist der Gesetzentwurf dahingehend zu konkretisieren, dass die Schutzfrist bereits bei einer drohenden Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 2 Satz 2 SGB IX verlängert wird.

Unabhängig von dieser Verlängerung der Schutzfrist, fordert der dbb eine Verlängerung der Schutzfrist für alle Mütter von im Regelfall derzeit 14 Wochen auf 18 Wochen. Hierdurch werden die Mütter und Kinder noch besser geschützt.

Zu § 4 Abs. 1 MuSchG (Entwurf)

Der dbb begrüßt, dass es bei den Ausnahmeregelungen zu Verboten bei Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit nicht zu Veränderungen zum Nachteil der betroffenen Frauen gekommen ist. In der Vergangenheit wurde zunehmend darüber diskutiert, das Nachtarbeitsverbot gemäß § 8 MuSchG ein wenig „aufzuweichen“ und an die geänderte Arbeitswelt anzupassen (zum Beispiel Arbeitszeiten bis 22 Uhr im Einzelhandel).

Zu § 5 Abs. 2 MuSchG (Entwurf)

Entgegen der bisherigen Regelung des § 7 MuSchG, der keine bestimmte Höchstdauer für die Inanspruchnahme von Stillzeiten bestimmt, schränkt die geplante Neuregelung die Freistellung zum Stillen auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung ein.

Es ist zwar durchaus akzeptabel, keine zeitlich unbeschränkte Stillperiode zuzulassen. Allerdings sollte keine starre Obergrenze festgelegt werden. Vielmehr sollte aber nach Ablauf von 12 Monaten auf eine einzelfallbezogene Abwägung



zwischen den Interessen der Mutter an der Fortsetzung der Stilltätigkeit und den dienstlichen Belangen abgestellt werden.

Zu § 7 Abs. 2 MuSchG (Entwurf)

Im MuSchG (Entwurf) wird mehrfach der unbestimmte Rechtsbegriff „unverantwortbare Gefährdung“ angewendet. Die Definition dieses unbestimmten Rechtsbegriffes liefert § 7 Absatz 2 (Entwurf). Die aufgeführte Definition ist jedoch für die Praxis zu unpräzise und wird den Aufsichtsbehörden und den Arbeitgebern Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Vorschriften bereiten. Hier hat der Gesetzgeber nachzubessern und den Begriff zu konkretisieren.

Zudem sollte die Formulierung des § 5 Abs.1 S.3 MuSchArbV anstelle von § 7 Abs. 2 S. 3 (Entwurf) modifiziert übernommen werden. Die neue Formulierung birgt die Gefahr, dass der Arbeitgeber sich auf den Begriff „aller Wahrscheinlichkeit“ nach berufen kann, wenn doch eine Gefährdung vorliegt. Der Schutz der Frau erscheint durch diese neue Formulierung abgeschwächt.

Zu § 7 Abs. 3 MuSchG (Entwurf)

Die Formulierung des bisherigen § 2 Absatz 2 MuSchG sollte beibehalten werden. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden Gefährdungen auf Grund der Tätigkeiten ermittelt. Eine Arbeitsunterbrechung ist keine Tätigkeit. Wie soll der Arbeitgeber unter § 7 Abs. 3 MuSchG (Entwurf) auf eine Sitzgelegenheit kommen, wenn er davon ausgehen kann, dass eine Arbeitsunterbrechung im Stehen die Anforderung erfüllt.

Zu § 9 Abs. 2 Satz 3 MuSchG (Entwurf)

Für den Begriff „ausreichender Immunschutz“ ist eine Konkretisierung erforderlich. Arbeitgeber und Beschäftigte müssen Gewissheit haben, ob „ausreichender Immunschutz“ tatsächlich vorhanden ist.

Zu § 9 Abs. 3 MuSchG (Entwurf)

Ist im derzeitigen Mutterschutzgesetz und auch noch im ersten Referentenentwurf „Staub“ als physikalische Einwirkung aufgezählt worden, so ist der Begriff „Staub“ im zweiten Referentenentwurf ohne Begründung gestrichen worden. Dies beruht darauf, dass in Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unter Buchstabe A, Nr. 1, a bis f „Staub“ nicht aufgeführt wurde. Diese Auflistung ist aber nicht abschließend.

Auf die Aufzählung von „Staub“ sollte nicht verzichtet werden, da es auch hier zu Schädigungen des Fötus kommen kann. Folgende Beispiele werden hierzu genannt:



- Beim berufsmäßigen Umgang mit Tieren sollten werdende Mütter nicht im Einwirkungsbereich von Stäuben aus dem Kot von Vögeln und Geflügel und bei der unmittelbaren Betreuung dieser Tiere eingesetzt werden.
- Gesundheitsgefährdend für die werdende Mutter und ihr Baby sind Gefahrstoffe, mit denen in Holzverarbeitenden Betrieben umgegangen wird, dazu gehören unter anderem Lacke, Lösemittel und lösemittelhaltige Klebstoffe, sowie Holzstaub aus Eichen- oder Buchenholz sowie schimmelpilzhaltiger Holzstaub.
- Für Beschäftigte von Malerbetrieben ist eine Tätigkeit das Abkratzen oder Abschleifen von Farben. Besonders bedenklich ist Bleifarbe, die bis in die Siebziger Jahre benutzt wurde. Wenn diese Farbe von der Wand gekratzt werden muss, könnte Bleistaub eingeatmet werden, was gesundheitsgefährdend für die werdende Mutter und ihr Baby ist.

Zu § 9 Abs. 5 S. 2 Nr. 5 MuSchG (Entwurf)

Die Formulierungen des § 4 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG sollten beibehalten werden. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden Gefährdungen auf Grund der Tätigkeiten ermittelt. Die Formulierungen in § 9 Absatz 5 Satz 2 Nr. 5 (Entwurf) lassen nicht erwarten, dass das bisherige Schutzziel - werdende Mütter dürfen nicht nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln beschäftigt werden - erreicht wird. Auch die Festlegung eines anderen Zeitpunktes wird bezweifelt.

Zu § 9 Abs. 5 S. 2 Nr. 6 MuSchG (Entwurf)

Die Formulierungen in § 9 Absatz 5 Satz 2 Nr. 6 (Entwurf) lassen nicht erwarten, dass das bisherige Schutzziel - insbesondere Vermeidung der Gefahr auszugleiten oder zu fallen - erreicht wird. Eine Konkretisierung ist erforderlich.

Zu § 9 Abs. 5 S. 2 Nr. 7 MuSchG (Entwurf)

Neu eingeführt wurde ein Verbot einer Tätigkeit für eine Schwangere, wenn sie eine belastende Schutzausrüstung tragen muss. Diese Erweiterung der aufgeführten Aufzählungen wird begrüßt und zeigt, wie sich die Berufsbedingungen der Frauen seit 1952, der Einführung des Mutterschutzgesetzes, bis zum heutigen Tage verändert haben. Was aber genau eine „belastende Schutzausrüstung“ ist, bleibt unbeantwortet. Dieser Begriff ist vom Gesetzgeber zu konkretisieren.

Zu § 10 Abs. 1 Satz 2 MuSchG (Entwurf)

Diese Vorschrift behandelt die unzulässige Tätigkeit und Arbeitsbedingungen für stillende Beschäftigte. Die stillende Beschäftigte und ihr Kind sollen vor unverantwortbaren Gefährdungen im Hinblick auf Gefahrstoffe geschützt werden.



Freigesetzte Schadstoffe können in die Muttermilch übergehen. Es gibt immer mehr Stoffe, die dazu in der Lage sind. Daher sind insbesondere hier die kanzerogenen Stoffe zu berücksichtigen. Wegen der Wirkung dieser Stoffe sollten sie bei der Aufzählung separat herausgestellt werden.

Im Falle des Beschäftigungsverbots erhält die Beschäftigte eine Entgeltzahlung nach § 16. Es würde der Rechtsklarheit und Anwenderfreundlichkeit dienen, die Nr. 3 am Ende um einen entsprechenden Hinweis „Die Entgeltzahlung richtet sich nach § 16.“ zu ergänzen.

Ehemals bestehender § 15 MuSchG

§ 15 MuSchG, der die Rechte der Beschäftigten aufführt, wurde ersatzlos gestrichen. Es wäre angemessen gewesen, wenn der Gesetzgeber die Streichung dieses Paragraphen begründet, besser noch, unterlassen hätte. Es mag sein, dass diese Vorschrift wenig Anwendung findet, dennoch stellt sie eine positive Regelung für die Frauen dar.

Zu § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG (Entwurf)

§ 15 MuSchG (Entwurf) regelt den Kündigungsschutz. Begrüßt wird die erstmalige Einbeziehung von Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten. Dieser Vorschlag trägt der besonderen Belastungssituation Rechnung.

Zu § 15 Abs. 2 MuSchG (Entwurf)

Die zuständige Behörde kann auf Antrag eine Kündigung für zulässig erklären. In der bisherigen Vorschrift konnte sie die Kündigung „ausnahmsweise“ für zulässig erklären. Hier sollte der Begriff „ausnahmsweise“ weiterhin benutzt werden. Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass die Zustimmung eine lediglich formelle Vorgehensweise ist. Eine Konkretisierung ist erforderlich.

Zu § 24 MuSchG (Entwurf)

Es gilt es zu prüfen, ob die Regelung in § 24 betreffend Zuständigkeit und Befugnis der Aufsichtsbehörden mit einem Verweis auf § 139b Gewerbeordnung weiter zutreffend ist, oder ob hier nicht in Anlehnung an andere Regelungen, wie beispielsweise im Arbeitsschutzgesetz, eine eigenständige Fassung treffender ist. Die in § 12 vorgesehene Dokumentations- und Informationspflicht erfolgt u. a. in Anlehnung an die Regelungen im Arbeitsschutz, woraus eine entsprechende Verbindung abgeleitet werden kann.

Die Einfügung eines klarstellenden Passus, dass die Aufsichtsbehörde die Beschäftigte und den Arbeitgeber bei der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz berät, wird als erforderlich erachtet und begrüßt.