



**dbb**  
beamtenbund  
und **tarifunion**

# Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

Gesetzentwurf vom 28. Juni 2016

BT-Drucksache 18/8963

Berlin, 1. Juli 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 müsse. Der vorliegende Gesetzentwurf kommt diesen gesetzten Zielen zum Teil 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.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes wird erweitert auf Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt, und auf Frauen, die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Der dbb hatte die Einbeziehung der Schülerinnen und Studentinnen in das Mutterschutzgesetz in der Vergangenheit ausdrücklich gefordert und begrüßt sie daher ausdrücklich. Durch die Neuregelung wird sichergestellt, dass dieser Personenkreis künftig keinen unverantwortbaren Gefährdungen ausgesetzt wird.

Begrüßt wird auch die klarstellende Benennung und Erweiterung des Anwendungsbereiches unter anderem auf 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 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 berücksichtigt. Der dbb würde seine Kenntnisse und Erfahrungen gerne im Ausschuss für Mutterschutz einbringen.

Klein- und Mittelständige Unternehmen (KMU) werden bei der Summe an unbestimmten Rechtsbegriffen und den in §§ 10 und 11 umfangreichen Ausführun-



gen 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 dbb begrüßt ausdrücklich die Einbeziehung von Studentinnen und Schülerinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes. Durch die gesetzliche Regelung erhalten diese Frauen einen rechtlich begründeten Anspruch, der ihrer Gesundheit und der Gesundheit ihres Kindes dient.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass Lösungen notwendig sind, damit das Ziel des Studiums oder der Schule erreicht wird. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit müssen vermieden werden. Dies kann zum Beispiel durch das Angebot von Ersatzterminen für das Ablegen von Prüfungen geschehen.

### **Abschnitt 2**

#### 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.

Einer Nachbesserung bedarf es an zwei Stellen im Gesetzentwurf. Zum Einen ist die verlängerte Schutzfrist bereits bei einer drohenden Behinderung zu gewäh-



ren, zum Anderen ist die Schutzfrist auch ohne ausdrücklichen Antrag der Mutter zu verlängern.

Im Gesetzentwurf wird auf eine ärztliche Feststellung der Behinderung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 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.

Die verlängerte Schutzfrist wird bei der Feststellung einer Behinderung nur auf Antrag gewährt. Dies sieht der dbb kritisch. Hier wird vorausgesetzt, dass die Frau, die sich in einem erheblichen psychischen Ausnahmezustand befindet, Kenntnis davon hat, dass sie einen Antrag stellen muss. Der dbb fordert, dass eine Antragsstellung nicht ausdrücklich notwendig ist, um die Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen zu verlängern.

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 würden die Mütter und Kinder noch besser geschützt.

#### Zu § 4 MuSchG (Entwurf)

Der Gesetzentwurf sieht in § 4, Verbot der Mehr- und der Nachtarbeit, vor, dass der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau bis 22.00 Uhr beschäftigen darf, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Dies sieht der dbb kritisch. Viele Frauen werden sich unter Druck gesetzt fühlen, bis 22.00 Uhr zu arbeiten, obwohl dies für sie als schwangere oder stillende Frau eine Belastung darstellt. Der Druck kann von Seiten des Arbeitgebers aber auch seitens der Kolleginnen und Kollegen kommen, die sonst eine Bevorzugung der schwangeren oder stillenden Frau unterstellen.

Die Arbeit nach 20.00 Uhr kann aufgrund eines verminderten Personalschlüssels und aufgrund von körperlich-geistigen Ermüdungserscheinungen bei der schwangeren oder stillenden Frau mit einem erhöhten Gefährdungspotential verbunden sein. Der menschliche Organismus reagiert während der Nacht sehr sensibel auf Umweltstörungen und auf belastende Formen der Arbeitsorganisation.

Zudem geht es in diesem Bereich nicht nur um den Schutz der Arbeitnehmerin, sondern auch um den Schutz des ungeborenen Lebens und um die Bedürfnisse eines zu stillenden Kleinkindes. Die Aufweichung der Schutzfrist dient dem Arbeitgeber und setzt die Frau einer permanenten Druck- und Rechtfertigungssituation aus.



Sollte es zu dieser Regelung kommen, so bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung der gesundheitlichen Auswirkungen auf die Frau selbst und auf das ungeborene bzw. zu stillende Kind. Die Vorlage eines Evaluationsberichtes der Bundesregierung an den Bundestag zum 1. Januar 2021 (vgl. § 31 Entwurf) ist für diesen Tatbestand zu spät. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, bereits im Jahr des Inkraft-Tretens des Gesetzes die Auswirkungen dieser Vorschrift zu überprüfen, um bei Bedarf Änderungen vorzunehmen.

#### Zu § 5 MuSchG (Entwurf)

Schwangere und stillende Frauen dürfen künftig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist, der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Im Gegensatz zu einem Arbeitseinsatz bis 22.00 Uhr sind bei dieser Neuregelung keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen der schwangeren oder stillenden Frau durch eine Arbeitsleistung an Sonn- und Feiertagen erkennbar. Frauen werden in die Lage versetzt, an Tagen, an denen sie bislang nicht arbeiten durften, ihrer Arbeit nachzugehen. Aber auch hier ist eine Überprüfung der tatsächlichen Auswirkungen erforderlich.

#### Zu § 6 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 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 § 8 Abs. 2 MuSchG (Entwurf)

Im MuSchG (Entwurf) wird mehrfach der unbestimmte Rechtsbegriff „unverantwortbare Gefährdung“ angewendet. Die Definition dieses unbestimmten Rechtsbegriffes liefert § 8 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 § 8 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 § 8 Abs. 3 MuSchG (Entwurf)

Der Arbeitgeber hat sicher zu stellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, sobald es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Hier herrscht Unklarheit, wer die Erforderlichkeit bestimmt. Dies müsste dem Sinn nach selbstverständlich die schwangere oder stillende Frau sein, der Gesetzestext lässt diese Schlussfolgerung nicht zwingend zu. Der Text muss eindeutiger gefasst werden.

Der dbb begrüßt, dass der Gesetzestext des zweiten Entwurfes bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen überarbeitet wurde. Der dbb hatte bereits bei seiner Stellungnahme zum zweiten Referentenentwurf gefordert, dass Klarheit darüber herrschen muss, dass es nicht nur bei Bedarf zu einer Arbeitsunterbrechung kommen muss, sondern auch die Möglichkeit einer Sitzgelegenheit gegeben sein muss. Der vorliegende Gesetzentwurf nimmt diese Forderung auf und erweitert die Pflichten des Arbeitgebers, der schwangeren oder stillenden Frau während der Pause und Arbeitsunterbrechung die Möglichkeit einzuräumen, sich hinlegen, hinsetzen und ausruhen zu können.

#### Zu § 10 Abs. 1 MuSchG (Entwurf)

Bei den unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen soll künftig eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen angesehen werden, wenn für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird. Der Gesetzestext des zweiten Referentenentwurfes regelte hier, dass als Gefahrstoffe auch Stoffe zu berücksichtigen sind, bei denen die Möglichkeit einer Fruchtschädigung auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben nicht auszuschließen ist. Diese Formulierung schützt die Frau weitaus besser, da sie schon bei der Möglichkeit einer Fruchtschädigung bei Einhaltung arbeitsplatzbezogener Vorgaben die Tätigkeit nicht ausüben darf. Der dbb spricht sich für eine Änderung des Gesetzestextes aus.



#### Zu § 10 Abs. 2 Satz 4 MuSchG (Entwurf)

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

#### Zu § 10 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“ 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 Kind 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 § 10 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 § 10 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 § 10 Abs. 5 S. 2 Nr. 6 MuSchG (Entwurf)

Die Formulierungen in § 10 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 § 10 Abs. 5 S. 2 Nr. 7 MuSchG (Entwurf)

Neu eingeführt wurde ein Verbot einer Tätigkeit für eine Schwangere, wenn sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt. 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 § 11 Abs. 1 Satz 2 MuSchG (Entwurf)

Diese Vorschrift behandelt die unzulässige Tätigkeit und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen. Die stillende Frau 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.

### **Abschnitt 3**

#### Zu § 16 Abs. 1 Satz 1 MuSchG (Entwurf)

§ 16 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 § 16 Abs. 2 MuSchG (Entwurf)

Mit § 16 Abs. 2 des Entwurfes wurde eine Forderung des dbb umgesetzt, eine Zulässigkeitsklärung zu einer Kündigung durch die zuständige Behörde nur *ausnahmsweise* zuzulassen. Die Zustimmung darf nicht eine lediglich formelle Vorgehensweise sein.



## **Abschnitt 5**

### Zu § 26 MuSchG (Entwurf)

Es gilt zu prüfen, ob die Regelung in § 26 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 § 13 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.

## **Abschnitt 6**

### Zu § 31 MuschG (Entwurf)

Der neu eingeführte § 31 sieht vor, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht vorzulegen hat. Der dbb begrüßt dieses Evaluationsvorhaben, da hierdurch die Möglichkeit gegeben ist, unmittelbar auf Unzulänglichkeiten des Gesetzes zu reagieren. Wie bereits dargestellt, gibt es jedoch Themen, die eine schnellere Reaktion des Gesetzgebers erfordern. Der dbb regt daher an, bereits vor dem Jahr 2021 einen Evaluationsbericht vorzulegen.