



Stellungnahme des Deutschen Frauenrats

zum Entwurf eines Gesetzes zum Schutz erwerbstätiger Mütter

(Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Der Deutsche Frauenrat (DF) begrüßt die Reform des Mutterschutzgesetzes. Der DF beantwortet hier die im **Schreiben vom 3. März 2016** zum Referenten-Entwurf gestellten allgemeinen Fragen zur Umgestaltung des Gesetzes unter Berücksichtigung einer gleichstellungspolitischen Sichtweise. Der DF begrüßt die unionsrechtliche Anpassung im Gesundheitsschutz, im Anwendungsbereich und im Kündigungsschutz.

Zu einzelnen Paragraphen dieses Entwurfes nimmt der DF wegen der kurzen Anhörungszeit noch nicht Stellung. Zur Vereinfachung bitten wir, hier vorerst die Stellungnahmen unserer fachlich versierten Mitgliedsverbände, z.B. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Sozialverband Deutschland (SoVD), Arbeitskreis Frauengesundheit (AKF), zu berücksichtigen, da deren fachliche Sicht auch in eine ausführlichere Stellungnahme des DF einfließen würde.

Die heutige Arbeits- und Lebenswelt von Frauen in Deutschland macht deutlich, dass der Mutterschutz eine Aufgabe ist, mit der Arbeitgeber eine wichtige Steuerungsfunktion zur **Teilhabe** von Frauen am Arbeitsleben in Händen haben. Inzwischen gilt als allgemeine Feststellung, dass das Berufsleben von Müttern mit der Geburt des ersten Kindes einen Knick bekommt. Während die Geburt des ersten Kindes und der Übergang in eine Familienphase für die Frau selbst eine einmalige Angelegenheit ist, im doppelten Wortsinn, bestimmen Arbeitgeber, die insgesamt viele Frauen beschäftigen, darüber, mit welchen Chancen Frauen, also auch die einzelne Frau, in ihrem weiteren Berufsleben vorangehen können. Der Gestaltungsspielraum zur Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ist somit schon zu Beginn der Familienphase asymmetrisch verteilt und legt eine große Verantwortung auf die Seite der Arbeitgeber. Ein Gesetz zum Mutterschutz muss auch aus diesem Grunde heute so ausgestaltet sein, dass der Übergang in die Familienphase und selbstverständlich zurück in die Beschäftigung leicht möglich ist. Bei der Ausgestaltung des Mutterschutzes muss deshalb das Recht und der Schutz der Mutter Vorrang gegenüber eventuellen Kosten- oder Betriebsablaufargumenten erhalten. Das beginnt mit der Akzeptanz, Chancengleichheit und ggf. Gleichstellung von Schwangeren und jungen Müttern im Betriebsablauf.

Die geltenden Regelungen aus 1952 stammen aus einer Zeit, in der die **Arbeitswelt**, aber auch die Lebenswelt und insbesondere der **Lebensverlauf** von Frauen vollkommen anders aussahen als heute. Die Arbeit entwickelt sich insbesondere durch die Digitalisierung immer noch rasant weiter, auch mit weitreichenden Folgen für das Familienleben. Anstelle körperlicher Belastung spielt heute vor allem psychische und psychosoziale Belastung eine Rolle, vor allem in den sogenannten Frauenberufen in privaten Dienstleistungen, sozialen und öffentlichen Diensten. Eine Reform des Mutterschutzes muss sich deshalb gleichzeitig auch der damit einhergehenden Entgrenzung von Arbeitszeit, der Vermischung von Berufs- und Privatleben sowie den Beschäftigungsformen außerhalb des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses stellen, wovon der überwiegende Teil erwerbstätiger Frauen betroffen ist.

Die **Pflichten des Arbeitgebers** zum betrieblichen Gesundheitsschutz und speziell zur Vermeidung gesundheitlicher Risiken für Schwangere, stillende Mütter und ihre Kinder, um die es in diesem Gesetz geht, müssen daher über die bisher üblichen Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt hinausgehen. Der DF begrüßt in diesem Zusammenhang die Zusammenführung des Mutterschutzgesetzes mit der Mutterschutzarbeitsverordnung.

Das **Selbstbestimmungsrecht der Frauen** muss der heutigen Vielfalt des Arbeitslebens entsprechen und so ausgestaltet sein, dass sie, zusätzlich zur objektiven, z.B. durch Stoffe bestimmten, Gefahrenvermeidung, eine selbstbestimmte Entscheidung treffen können, ob ihnen eine Arbeit, der Aufenthalt an einem Ort oder der Umgang mit bestimmten Situationen zumutbar ist oder nicht. Im notwendigen Zusammenspiel der beiden Handlungsseiten ist eine Rangfolge sinnvoll: Die Umgestaltung der Arbeitszeiten, des Arbeitsplatzes, ein Arbeitsplatzwechsel und zuletzt eine Beurlaubung.

Das Gesetz sollte noch einmal hinsichtlich der **Vermeidung von Diskriminierungstatbeständen** durchgearbeitet werden. So fehlt beispielsweise bisher der Verweis darauf, dass eine auf dieses Gesetz zurückgehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz nicht zur Lohnabwertung führen darf. Da die Ursache betriebsbedingt ist, z.B. bei einem Expositionsverbot, muss die betroffene Frau Bestandsschutz genießen. Es darf nicht sein, dass Schwangerschaft und Stillzeit nur als „persönliches Problem“ behandelt wird. Diese Sichtweise führte in der Vergangenheit unter anderem dazu, dass Frauen mit Rücksicht auf ihre Erwerbstätigkeit auf Kinder verzichteten.

Das Gesetz soll **erwerbstätige Frauen** schützen. In der vorliegenden Form ist jedoch erst ein Teil von ihnen erfasst, obwohl der Schutz des Gesetzes ja nicht auf das Arbeitsverhältnis, sondern auf Mutter und Kind bezogen ist.

- Ein Schritt in die richtige Richtung ist, arbeitnehmerähnliche Personen einzubeziehen. Jedoch fallen Frauen, die nicht in einem festen Anstellungsverhältnis stehen, dennoch durch das Raster. So reicht beispielsweise für **selbstständige** Frauen, insbesondere für die sogenannten Solo-Selbstständigen, auch ein Einkommensersatz durch die Krankenkasse (soweit dies überhaupt mit versichert ist) nicht aus, damit sie ggf. von der Erwerbstätigkeit Abstand nehmen, denn ihre mittel- und langfristige Existenzgrundlage wird in Frage gestellt, wenn sie mehrere Wochen nicht arbeiten.
- Vollkommen unverständlich bleibt, dass **Praktikantinnen** ausgenommen sind. Praktika finden im Betrieb statt, auch wenn sie im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung durchgeführt werden. Auf jeden Fall muss der Teil des Gesetzes, der mit Expositionsverboten verknüpft ist, hier Gültigkeit bekommen.

- Dies gilt vergleichbar für **Studentinnen**, auch verbunden mit der Maßgabe, dass der Verlust eines Semesters aus diesem Grunde bei der Bewertung der Studienleistung keine Rolle spielen darf.
- Ein Teil der Arbeitszeitbestimmungen ist nicht für **Teilzeitbeschäftigte** wirksam. So greift beispielsweise die Mehrarbeitsregel erst oberhalb der Vollzeitgrenze.
- Für Beschäftigte, die in einer schwächeren Lage sind als andere, beispielsweise durch befristete Beschäftigung oder im Minijob, ist zu befürchten, dass ihnen die Rechte des Mutterschutzes ganz vorenthalten werden, ebenso wie andere Arbeits- und Arbeitsschutzrechte in diesem Beschäftigungssegment von Arbeitgebern immer noch umgangen werden. Ein Recht allein genügt nicht, der Gesetzgeber muss auch Vorkehrungen für dessen **Umsetzung** treffen, insbesondere wenn die Beschäftigten möglicherweise keine andere Wahl haben.

Im Interesse von Frauen muss insgesamt in Deutschland mehr für die Einhaltung von Arbeitsrechten getan werden. Das gilt gleichermaßen für den Mutterschutz. Der geplante **Ausschuss** für Mutterschutz ist hier möglicherweise ein Schritt in die richtige Richtung, soweit er auch als Beschwerdeinstanz eingerichtet wird.

Der DF begrüßt die Übertragung der Rechte aus diesem Gesetz auf die **Bundesbeamtinnen**, Richterinnen und Soldatinnen sowie die Anweisung an die Bundesländer, entsprechende Regeln zu erlassen.

Die bisherigen Regelungen und Vorschläge zur **Lage der Arbeitszeit** müssen überarbeitet werden. Grundsätzlich ist der Schutz der Nacht- und Sonntagsruhe richtig. Allerdings hat sich eine zu starre Regelung schon in der Vergangenheit als ausgrenzend für Frauen erwiesen. Der DF plädiert dafür, einen genaueren Blick auf die gewählten Zielbereiche und Beispiele zu werfen. So legt beispielsweise die bisherige Ausnahme für die Landwirtschaft oder die Gastronomie die Vermutung nahe, dass hier vor allem der normale Betrieb in diesen Branchen der Zulassung der Ausnahme zugrunde gelegt wurde, nicht jedoch ein geringerer Schutzbedarf der Schwangeren und der Mutter. In anderem Zusammenhang könnte die Lage der Arbeitszeit durchaus z.B. in die Abendstunden oder auf einen Samstag verlegbar sein, beispielsweise wenn die Frau auch vor der Schwangerschaft mit freier Zeiteinteilung arbeiten konnte, was in vielen digitalisierten Arbeitsfeldern durchaus vorkommt. Sie kann in einem solchen Fall selbst entscheiden, wann es für sie gut ist und wann nicht. Im Mittelpunkt von neuen Arbeitszeitregelungen muss hier deutlich das Selbstbestimmungsrecht der Frau über die Zumutbarkeit stehen, während der Bedarf des Betriebes in den Hintergrund tritt und sich in diesem, für die Frau besonderen, Fall anpassen muss. Dort jedoch, wo der Flexibilitätsbedarf des Unternehmens die Zeiteinteilung der Beschäftigten in der Regel überlagert und einschränkt, sind feste Regeln hilfreich.

Der DF begrüßt die neu vorgesehenen Regelungen zur Verlängerung der Schutzfrist auf zwölf Wochen, wenn das Kind eine **Behinderung** hat, sowie auch den Kündigungsschutz nach einer **Fehlgeburt**.

Zur **Sprachregelung** des Gesetzes regt der DF an, anstatt „Entbindung“ durchgängig die „Geburt“ zu verwenden und damit Schwangerschaft und Geburt als aktive und besondere Leistung der Frau zu würdigen.