

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen
Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022
geschaeftsstelle@djb.de • <http://www.djb.de>

Berlin, 4. April 2016

P R E S S E M I T T E I L U N G

Neuregelung des Mutterschutzrechtes: djB fordert Weichenstellung für ein neues Leitbild und eine bessere Praxis

„Endlich kommt Bewegung in die seit langem überfällige Reform des Mutterschutzrechtes. Nun muss es aber auch in die richtige Richtung gehen, diskriminierungsfrei und wirksam – dazu sind Weichenstellungen nötig, die wir im vorliegenden Entwurf noch vermissen.“ So kommentiert Ramona Pisal, Präsidentin Deutscher Juristinnenbund e.V. (djB), den seit Anfang März vorliegenden Referentenentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechtes in Deutschland.

In seiner **Stellungnahme** kritisiert der djB das geltende Mutterschutzrecht mit seinem überholten, paternalistischen Leitbild, demzufolge die Frau in Schwangerschaft und früher Mutterschaft zu Hause besser aufgehoben sei als an ihrem Arbeitsplatz.

Ramona Pisal: *„In der betrieblichen Realität herrscht eine Praxis vor, wonach Schwangerschaft und Mutterschaft entweder überhaupt keine Rolle spielen darf, oder die damit aufkommenden Fragen möglichst schnell vom Arbeitsplatz nach Hause hin wegorganisiert werden. Also nicht der Schutz der Frau, sondern der Schutz des Betriebes vor dem Schutzbedarf der Frau ist die Devise.“* Dies stehe in klarem Gegensatz zum modernen EU-Leitbild mit seinen Vorgaben für einen präventiven, teilhabefördernden und diskriminierungsfreien Mutterschutz.

In seiner Bewertung des Referentenentwurfes sieht der djB zwar einige Schritte in die richtige Richtung, so z.B. die Integration der Mutterschutzverordnung in das Mutterschutzgesetz; die Konkretisierung und Aktualisierung des Anwendungsbereiches sowie der Gefährdungskataloge; ein besserer Kündigungsschutz bei einer Fehlgeburt oder Frühgeburt. Auch begrüßt der djB die Absicht, einen Ausschuss für Mutterschutz analog den bestehenden *Beratenden Ausschüssen für Arbeitsschutz* einzurichten, die seit Jahrzehnten eine maßgebliche Funktion für die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland erfüllen.

Deutliche Kritik übt der djB aber daran, dass der Entwurf an vielen Stellen im Althergebrachten, Überholten stecken bleibt, so etwa beim Arbeitszeitschutz bei Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit und den vorgesehenen Branchen-Ausnahmen. Die moderne Arbeitswelt mit neuen zu beachtenden Risiken, z.B. den psychischen Belastungen, und mit ihren hochflexibilisierten Arbeitszeitsystemen sei nicht im Blick, entsprechend fehle es hier an der Anpassung des Mutterschutzes. Andererseits bieten neue Technologien und Arbeitsorganisationsformen auch die Chance, traditionelle Belastungen zu vermeiden oder zu mindern, so dass für den Schutz der Frau und ihres Kindes kein Beschäftigungsverbot mehr notwendig ist.

Der Mangel an neuem Denken zeigt sich auch daran, dass nach wie vor – beabsichtigt oder unbewusst – der Leitgedanke „Bei Schwangerschaft Beschäftigungsverbot“ den gesamten Gesetz-

entwurf durchzieht. Das individuelle Beschäftigungsverbot bliebe hiermit für die Praxis das „Mittel der Wahl“ – statt dass es, wie im Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich postuliert, die Ultima Ratio wäre.

Nachdrücklich betont der djb die Notwendigkeit, den Mutterschutz als Aufgabe gleichwertig und wirksam in den betrieblichen Arbeitsschutz und die Arbeitsschutzpolitik zu integrieren. Dem wird der Entwurf bislang noch nicht gerecht.

Die djb-Präsidentin zur seit Jahren anstehenden Aufgabe der EU-konformen gleichstellungsfördernden Reform des Mutterschutzrechts in Deutschland: *„Der vorliegende Gesetzentwurf und die Anhörung der Verbände können nur der Anfang einer umfassend und mit Fachkompetenz zu führenden Debatte über die grundlegende Neuausrichtung des Mutterschutzes sein – für ein gutes Gesetz bleibt noch viel zu tun!“*

Das neue, zukunftsgerichtete Mutterschutzrecht müsse von den folgenden Orientierungen bestimmt sein: proaktiv für eine generell „schwangerschaftskompatible“ diskriminierungsfreie Arbeitsplatzgestaltung; partizipativ und kommunikativ im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und beschäftigten Frauen; effektiv im allgemeinen Arbeitsschutz so verankert, dass der Schutz von Schwangeren und Müttern zu einer ganz normalen Arbeitsschutzaufgabe wird.

„Nur wenn wir diese Debatte erfolgreich führen – unter allen Zuständigen und Verantwortlichen, und nicht als reines Frauenthema unter Frauen, werden wir das 'Magische Dreieck' verwirklichen: effektiver Gesundheitsschutz für Mutter und Kind – informierte Selbstbestimmung der Frau – diskriminierungsfreie Beschäftigungssicherung“, so Ramona Pisal.

djb-Stellungnahme st16-05 vom 29.3.2016: <https://www.djb.de/Kom/K1/st16-05/>